

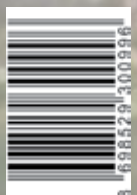
Sayı
88

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

TEMMUZ AĞUSTOS EYLÜL

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Sürdürülebilirlik,
pandemiden
güçlenerek çıkıyor



PERYÖN AKADEMİ

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik ediyoruz

PERYÖN Akademi, akredite etmiş olduğu tecrübeli ve geniş eğitim kadrosu,
İş dünyasının nabzını tutan eğitim içerikleri,
Sadece teoriyi değil, uygulama ve vaka çalışmalarını da eğitim süreçlerine dahil eden
bakış açısı ile her yıl yüzlerce profesyonele ulaşıyor.

8

DOSYA

Sürdürülebilirlik
pandemiden
güçlenerek
çıkıyor



20

YÖNETİMİN
LİDERLERİ

"5. Endüstri Devrimi'ne
'koşarak' ilerliyoruz"

Tansu Yeğen
UiPath Avrupa Başkan Yardımcısı



32

BAŞARI
HİKAYESİ

Acil servisten dağların
zirvesine...

Dr. Muazzez Özçelik
Yalova 112 Acil Sağlık Hizmetleri
Komuta Kontrol Hekimi



42

PERYÖN ÖDÜL

"Mottomuz: Önce insan"

Fatoş Hüseyinca
Yeşim Tekstil İnsan Kaynakları ve
Sosyal Uygunluk Direktörü



44

PERYÖN ÖDÜL

"Yenilenen kurumsal değerlerimizi
tüm çalışanlarımız yürekten
benimsedi"

Selim Arda Üçer
Penti Giyim İnsan Kaynakları
Üst Yöneticisi



Yapımcı

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi

Berna Öztınaz

Yayın Türü

Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu

Gaye Özcan, Şirin Mine Kılıç, Günseli Özen,
Berna Öztınaz, Lale Evliyazade

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)

Berna Öztınaz

Yayın Direktörü

Şirin Mine Kılıç

Editör

Serra Sönmez

Muhabir

Aliye Gümüş

Yazarlar

Necdet Kenar, Hülya Üstel Elevis, Rıza Kadılar,
Erdem Özdemir, Yankı Yazgan, Sinan Alçın,
Arzu Pınar Demirel, Banu Aydoğan,
Cem Sezgin, Sait İşseven

Grafik Uygulama

Hale Tekcan

Yapım

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

Reklam Satış ve Rezervasyon

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

Dergi Yönetim Yeri

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

PY (Popüler Yönetim) Dergisi, Türkiye İnsan Yönetimi
Derneği (PERYÖN) adına Mineral Medya Organizasyon
Danışmanlık İletişim Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti.
tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır.
PY'de yayınlanan yazı, fotoğraf ve konuların tüm hakları
ve PY logosu PERYÖN'e aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.
Dergide yer alan yazılardaki görüşler, sadece yazarlarına aittir.

ISSN 1305-2659

YAZARLAR

19	Necdet Kenar Uzman Yorumu
26	Hülya Üstel Eveliş ve Rıza Kadılar Konuk Yazar
27	Erdem Özdemir Güncel İş Hukuku
38	Yankı Yazgan Zevk Zahmet Zaruret
39	Sinan Alçın Ekonomi ve İnsan
41	Arzu Pınar Demirel Konuk Yazar
50	Banu Aydoğan Konuk Yazar
51	Mehmet Koçak Konuk Yazar
53	Sait İşseven Kitap

BÖLÜMLER

4	Kısa Kısa
6	Dünyadan
24	Çeşitlilik - "İşte Birlikte"yiz
30	Çeşitlilik - Haber
36	Kısa Kısa PERYÖN - Şubeler
37	Sosyal Sorumluluk - PERYÖN IMPACT2030
40	Eğitim - PERYÖN - RESET Sertifika programı
46	Stratejik İK - Deloitte sponsorluğunda
48	Büyüteç
52	Dijital İK
54	Kitaplık
55	Atamalar

Koruncuk, 40 yıldır mutlu ve kendine güvenen çocuklar yetiştiriyor

Koruncuk Vakfı, 1979'dan bu yana sosyal veya ekonomik nedenlerle barınma ve eğitim hakkı risk altındaki çocuklara sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak önleyici, koruyucu ve iyileştirici barınma, eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunuyor. Temel ihtiyaçlarının karşılanması bakımından olanakları kısıtlı çocukların haklarının bilincinde sağlıklı, güçlü, özgüvenli, üreten, değer yaratan sorumlu bireyler olarak toplumda yer almalarını sağlamak vakfın temel ilkesi. Vakıf, çocukların eğitim, katılım ve kendini ifade etme haklarına ulaşmasını desteklerken, çocuğun yüksek yararını esas alan sosyal hizmet model ve politikalarının ulusal düzeyde geliştirilmesine ve bu yolla çocuk hakları konusunda toplum farkındalığının artırılmasına da katkı sunuyor.

"Çocukköyü" hizmet modelinin Türkiye'deki ilk uygulayıcısı

Koruncukköyler, 9-18 yaş grubundaki sosyal, ekonomik veya coğrafi nedenlerle eğitim hakkı risk altındaki çocuklara, akademik başarı önkoşulu olmaksızın ortaokuldan üniversiteye kadar ücretsiz barınma ve bakım hizmeti sunarak, nitelikli eğitime devam etmelerini sağlıyor. 90'lı yılların "Çocuk Köyü" hizmet modelinin Türkiye'deki ilk uygulayıcısı olan Koruncuk Vakfı, Koruncukköyler'de dezavantajlı çocukların sevgi ve güven içinde, sıcak bir aile ortamında yetişmeleri; sanat, kültürel ve sportif faaliyetlere katılarak sağlıklı kişisel gelişimleri için çalışıyor.



Kalıcı bir birliktelik için "Aileye Dönüş Projesi"

Vakfın sunduğu hizmet modeli 2019'da değişerek kapsama alanı genişletildi. Bu dönüşüm sürecinde Vakıf, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti kapsamında kurum bakımından biyolojik ailesi yanına dönen çocukların, dönüşlerindeki sorunları tespit etmek ve çözmek amacıyla bir proje başlattı. "Aileye Dönüş" adı verilen bu projenin hedefi, çocukların aile yanına dönüşlerinde karşılaşılabilecekleri uyum sorunlarını en aza indirmek, birlikteliğin güvenli ve kalıcı hale getirilmesini sağlamak.

Koruncuk gençleri hayata hazırlıyor

Vakıf, Koruncukköyler'de büyüyen ve 18 yaşını dolduran gençlerin, tercihleri doğrultusunda, yine kendi geliştirdiği "Koruncuk Yarı Bağımsız Yaşam Modeli" ile meslek edinmelerine veya yüksek öğrenime devam etmelerine yardımcı oluyor. Destekler bununla da sınırlı değil. İhtiyaçlarına göre Vakıf eğitim bursu, barınma desteği, üniversiteden sonra iş arayanlara iş fırsatı, evleneceklerle çeyiz desteği, askere gidenlere asker maaşı bağlanması, hukuki destek veya rehabilitasyon desteği verilen diğer hizmetlerden sadece bazıları.



Aile bütünlüğünü korumak için aileleri destekliyor

Çocuğun oluşan iyi halinin devamlılığını sağlamak amacıyla açılması planlanan "Aile Danışma Merkezi'nde", anne-baba ve kardeş ilişkilerinin güçlendirilmesi, biyolojik ailelerinin ebeveynlik becerilerinin artırılması veya parçalanmış aile sistemlerinin onarılması için psiko-sosyal destek hizmeti verilecek. Merkez, Koruncukköyler'de yaşayan ve geçmişte yaşamış çocukların yanı sıra bölge halkına da hizmet vermeyi amaçlıyor. Vakıf ayrıca, aileleri yanında desteklenen çocuklar başta olmak üzere tüm çocuklar ve ailelerini, çocuk hakları konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek için çalışıyor.



Yeni bir iş hayatı

Bugünlerde hepimizin sıkça duyduğu ve günlük hayatında da çokça deneyimlediği bir kavram "değişim"... Dünyanın içinden geçtiği pandemi o kadar büyük bir kırılma yaşattı ki, neredeyse hayatımızın her bölümünde köklü değişiklikler oldu. Bu da dönüşümü beraberinde getirdi. Evlere kapandık, uzaktan çalışmayı belki de ilk kez deneyimledik, telekonferansla birbirimize bağlandık ve sonrasında da yeni normalleşme... Ama dönüşüm süreci hızlanmıştı bir kere. Yeni bir hayat ve paralelinde, yeni bir iş hayatı bizi bekliyor.

Yaşanan bu süreç hepimize çok şey öğretti. İlk olarak, çalışanlara yönelik uygulamalar ve şirketlerin olaylara verdiği tepkiler; kurumların müşterileri, paydaşları, rakipleri ve potansiyel iş gücü tarafından yakından takip edildi. Bunların her biri oldukça önemsendi. Odağına insanı alan şirketler, bu dönemi başarıyla atlattılar. Bu şirketler, daha açık söylemler geliştirdiler ve "iyi bir kurumsal vatandaş" olduklarını anlatmaya çalıştılar. Sürecin sonunda, daha "şeffaf" bir iş hayatına dönüşüm başladı.

Ofise dönmek mi, uzaktan çalışmak mı?

Bugünlerde hepimizin ana gündem konularından biri ise yeni çalışma modelleri. Uzaktan ve/veya esnek çalışma yöntemleri uzunca bir süredir hepimizin gündemindeydi ama belki de güvenemediğimizden ya da değişmek istemediğimizden hayatımıza bir türlü tam olarak girememişti. Bu sistemlerin sağladığı avantajlar da iş dünyası ve çalışanlar arasında sıkça tartışılıyordu.

Yaşadığımız salgın sonucunda ise bu yeni model hayatımıza iyice entegre oldu. Artık normalleşme döneminde olsak bile çalışanların ya da kurumların aklında önemli bir soru işareti var: Ofis gerçekten gerekli mi? Çünkü teknolojinin yardımıyla hepimiz evden de oldukça verimli bir şekilde çalışılabildiğini gördük. Ofislere ve toplantılara giderken kaybettiğimiz zamanı, hayatımızda ve işimizde ortaya koyduğumuz katma değeri daha çok arttırmak için kullandık. Bunun sonucunda, iş yapış modellerimizde büyük dönüşümler yaşadığımız bir dönemin içine girdik.

Artık en büyük yardımcılarımızdan biri teknoloji olacak. Kurumlar olarak belki de kafamızı en çok karıştan; "Ekibimin performansını nasıl izleyeceğim?", "Çalışanlarımla nasıl temasta kalacağım?" gibi soruların cevabı burada yatıyor. Bu konuda son dönemde oldukça popüler olan dijital performans yönetimi uygulamalarını iş yapış süreçlerimize entegre ederek, hem ekiplerimiz arasındaki etkileşimi artırma olanağına sahip olacağız hem de işin geneli üzerindeki farkındalığımızı arttıracacağız. Bu sayede ortaya koyduğumuz katma değerini daha çok arttırdığını göreceğiz.

Diyalog devri başladı

Geleceğin çalışma hayatı şekillenirken bildiğimiz liderlik anlayışında da büyük değişimler görüyoruz. Artık ekibiyle daha çok diyalog kuran, dinleyen, anlayan, gelişimi destekleyen ve bir rol model olarak yol gösteren "Şefkatli Liderlik" anlayışı kurumlarda hâkim oluyor. Z kuşağının da iş hayatına girmesi ile bu yeni nesil liderlik



Berna Öztınaz

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

py@peryon.org.tr

anlayışı daha önemli hale geliyor. Çünkü çalışanlar şirketlerden daha çok diyalog talep ediyor. Bu durumda liderlerin ekipleriyle düzenli bir iletişim kurması ve problemlere hep birlikte ortak çözümler geliştirmesi çok önemli. Çalışanların beklentilerinin doğru analiz edilmesi, proaktif toplantılarla iletişimin sıkı bir şekilde korunması ve performans hakkında geri bildirimler verilmesi, değişimin anahtarı olacak.

HRtech ile kurumları teknolojiye hazırlıyoruz

Dünyada olduğu gibi, PERYÖN – Türkiye İnsan Yönetimi Derneği olarak ana gündem maddelerimizden biri dijitalleşme. Yeni normalle birlikte hayatımıza giren uzaktan çalışma modellerinin de altında dijitalleşme yatıyor. Biz de "Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme" vizyonumuzla bu alanda önemli çalışmalar gerçekleştiriyor ve kurumların yeni iş süreçlerine entegrasyonuna destek oluyoruz. Bu alanda kurduğumuz HRtech çalışma grubumuzla kurumları geleceğin çözümleriyle barışık ve uyumlu bir yapıya kavuşturmayı amaçlıyoruz.

Sağlıklı ve mutlu bir gelecek dileğiyle.

PERYÖN GENEL SEKRETERİ EMRE TAMER GÖREVİNE BAŞLADI



Sivil toplum alanında deneyimli yönetici Emre Tamer, PERYÖN Genel Sekreterliğine atandı.

17 Eylül 2020'de yeni görevine başlayan Tamer, PERYÖN'e katılmadan önce Gün+Partners'ın STK'larla İletişim Koordinatörlüğü görevini icra ediyordu. Tamer, Türkiye'nin önde gelen sivil toplum örgütlerinde, strateji, iletişim, yönetim ve proje tasarımı alanlarında deneyime sahip.

Cağaloğlu Anadolu Lisesi ve Dumlupınar Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olan Tamer, 2005'te Sektörel

Dernekler Federasyonu'nda "Avrupa Birliği Uzmanı" olarak göreve başladı. 2012'de SEDEFED Genel Sekreterliğine atanan Tamer, 2015-2016 döneminde ise TÜRKONFED Sektörlerden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcılığı görevinde bulundu. 2016-2019 arasında İstanbul Tahkim Derneği (ISTA) Kurucu Genel Sekreterliğini yürüttü. Tamer, halen SEDEFED Yönetim Kurulu Üyeliğine devam ediyor.

"KORONAVİRÜS ŞİRKETLERDEKİ SUİSTİMLERİ ARTTIRIYOR"

KPMG Türkiye Danışmanlık Bölümü Şirket Ortağı, Usulsüzlük Önleme, İnceleme, Ticari Uyuşmazlık ve Uyum Bölümü Lideri İdil Gürdil, Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Birliği'nin (ACFE) Nisan-Mayıs 2020 arasında yaptığı araştırmaya göre, yılın ilk beş ayında suistimal seviyelerinde yüzde 68 artış yaşandığını söyledi. Ankete katılanların yüzde 93'ü gelecek bir

yıl içinde suistimal vakalarında artış beklediklerini ifade etti.

Gürdil, "ACFE'ye göre dünyada şirketler her yıl gelirlerinin yüzde 5'ini suistimal nedeniyle kaybediyor. Covid-19 salgını sonucunda ortaya çıkan ekonomik durgunluk bu bilançoğu daha da ağırlaştıracak. Önümüzdeki aylarda yolsuzluk vakalarında rekor



derecede ciddi bir artış yaşanabilir" dedi. Gürdil, bu dönemde suistimalleri önlemek için şirketlerin kriz yönetimini dikkatle sürdürmeleri kadar çalışanların üzerindeki baskıyı da azaltmaya özen göstermeleri gerektiğini kaydetti.

"OFİS ÇALIŞANLARI, HEDEFE NASIL ULAŞILACAĞINI BİLMİYOR"

Eğitim ve danışmanlık şirketi FranklinCovey Türkiye, 21 Haziran – 1 Temmuz 2020 arasında ofis çalışanlarına yönelik, "Şirketinizin hedeflerinden haberdar mısınız?" temalı bir araştırma yaptı. 327 kişinin katıldığı araştırmada çalışanlar, şirketlerinin hedeflerinden haberdar olduklarını ancak bunları nasıl hayata geçirecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıklarını söyledi. Araştırmaya göre, 150 kişiden daha az çalışanı olan şirketlerde çalışanın kendini daha değerli hissettiği ortaya koyuldu. Katılımcıların yüzde 60'ı şirketinin kendisini değerli hissettirecek bir sisteme sahip olduğunu belirtti.

Ofis çalışanları şirket hedeflerini bildiğini düşünüyor



Şirket hedefleri nettir



Hedefler benimle paylaşılr



Yaptığım işin şirkete katkısını bilirim



Şirketimin benden ne beklediğini bilirim

Ofis çalışanlarının yarısı hedefe nasıl ulaşacaklarını bilmiyor



Ne yapacağım nettir ama nasıl yapacağım tanımlı değildir.



Hiç netlik yoktur, sürekli değişir.



Hedefe nasıl ulaşacağımı bilmem.



Diğer

Ofis çalışanlarının
%50,1'i
kendini değersiz hissediyor

PANDEMİYLE BERABER OLUŞAN BELİRSİZLİK NEDENLERİ



Hedeflerim değişti



Hedefim yoktu



Diğer (Dünya, müşteriler, çalışma şekli vb. gibi alanlardaki belirsizlikler, yönetsel sorunlar)



“KORONAVİRÜS VE İŞ HAYATI” ARAŞTIRMASININ 8. DÖNEM RAPORU YAYINLANDI

Kariyer.net'in, “HR Pulse” araştırma serisi kapsamında Curiosity iş birliğiyle gerçekleştirdiği “Koronavirüs ve İş

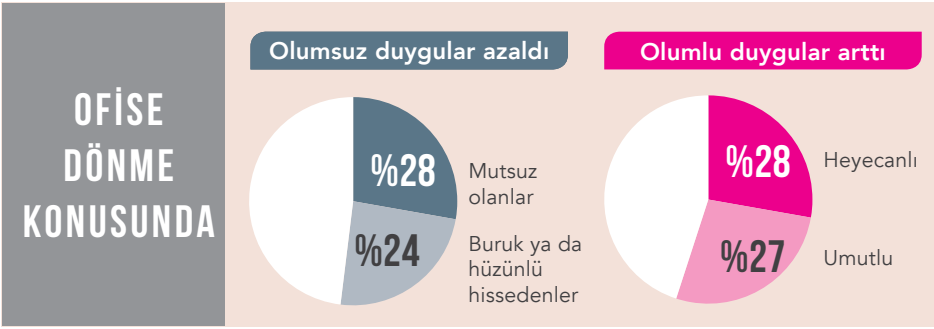
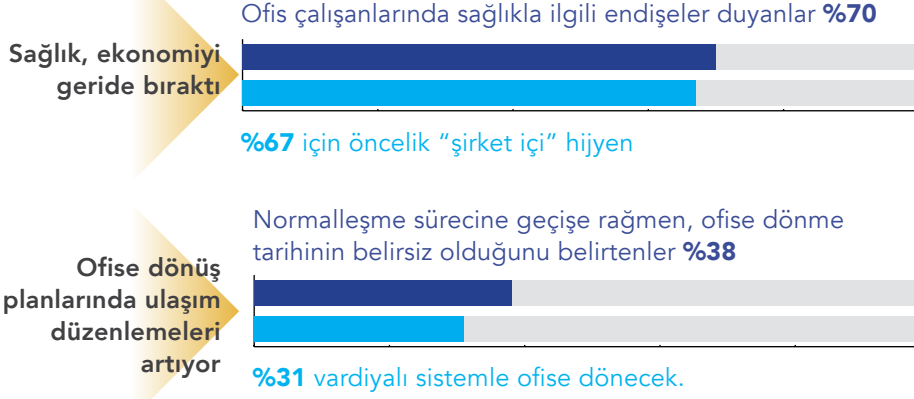
Hayatı” araştırmasının sekizinci dönem sonuçları açıklandı.



Suna Kıraç'a veda

Ülkemizi geleceğe taşıyan girişimleri, sanayi, eğitim, kültür ve sanat alanlarındaki öncü çalışmaları ve başarılarıyla hepimize ilham veren, örnek lider Suna Kıraç'ı kaybetmenin derin üzüntüsünü yaşıyoruz.

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği olarak başta Koç Ailesi olmak üzere tüm sevenlerine ve iş dünyasına başsağlığı ve sabırlar diliyoruz.



ALFA KUŞAĞININ GÖZDE MESLEĞİ:

“GAMER”

Geçmişte espor yalnızca bir hobi olarak görülürken, gamer olmak artık günümüzün gözde mesleklerinden biri sayılıyor. Pek çoğu 14-17 yaş aralığındaki esporcular, tüm dünyada yaklaşık 600 milyonluk bir seyirci kitlesi tarafından izleniyor. 2019 yılı itibarıyla dünyada 140 milyar dolar, Türkiye’de ise tahmini olarak 1 milyar dolarlık hacme ulaşan sektör, tüketicilerin evlerinde kaldığı pandemi sürecinde ise küresel olarak yüzde 200’ler seviyesinde büyüme gösterdi.

İncehesap.com Kurucu Ortağı Nurettin Erzen esporun bugün ve geleceğine ilişkin öngörülerini

paylaştı: “Bugün ülkemizdeki aktif esporcular, ağırlıklı olarak 1995 sonrasında doğan Z kuşağından oluşuyor. Ancak arkalarından esporculuğa çok uygun, yepyeni bir nesil geliyor: Alfa kuşağı. Alfa kuşağı hayatının daha erken dönemlerinde bilgiye ve teknolojiye erişim sağlarken, bir yandan da diğer kuşaklara göre daha uzun süre eğitim alacak. Yapılan araştırmalara göre 2025’e kadar dünyada 2 milyar Alfa nesli olması bekleniyor. Bunların yüzde 55’inin video içeriği üretmesi, yüzde 47’sinin elektronik üzerine yoğunlaşması, yüzde 43’ünün robotik alana ilgi

duyması, yüzde 36’sının ise bilgisayar programcılığına yönelmesi bekleniyor.”

İlk tanımını Avusturyalı fütürist Mark McCrindle’in yaptığı bu kuşak, 2010 ile 2030 yılları arasında doğanlardan oluşuyor. Bilgiye erişme gücü açısından diğer kuşaklara göre daha çok şanslı olduğu belirtilen Alfalar hayatlarına entegre ettikleri tüm teknolojileri kişiselleştirebilme yeteneğiyle öne çıkıyor. Ekranlara bağlanma oranı daha yüksek olan, Z kuşağına göre çok daha dikkatli olduğu belirtilen Alfa kuşağı, iletişim kurarken yazmaktan çok, görsel ifadeleri ve ses kayıtlarını tercih ediyor.

Dünyada iş ve çalışma hayatında neler oluyor?

ABD

United Airlines, 2 bin 850 pilotu işten çıkarıyor

ABD hükümeti, koronavirüs salgınında şirketlere destek olmak için maaş koruma programı başlatmıştı. Havayolları şirketleri ve sendikalar, Washington'ın 25 milyar dolar daha vermesi için baskı yapıyor ancak müzakereler durmuş durumda. United Airlines federal devlet yardımı olmadığı takdirde 2 bin 850 pilotu işten çıkarmaya hazırlanıyor.

KANADA

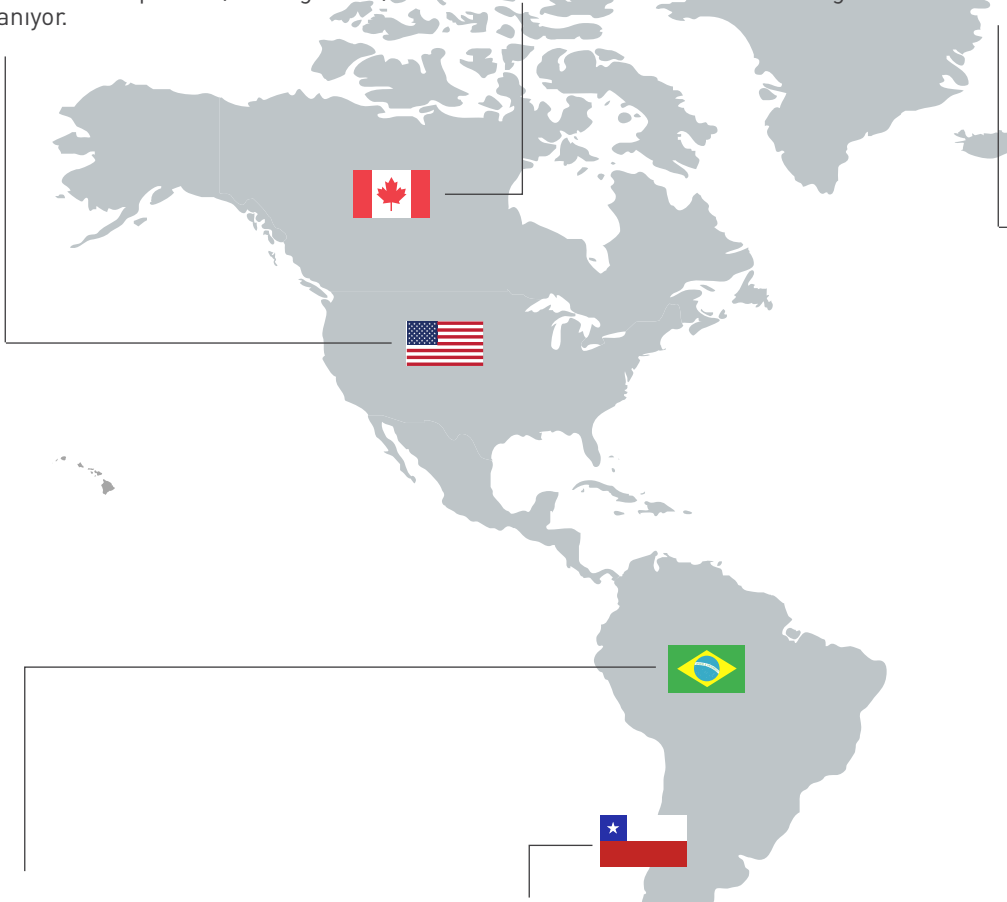
Montreal Limanı'nda süresiz grev

Montreal Limanı'nda Kanada Kamu Çalışanları Birliği (CUPE) ile Denizcilik İşveren Birliği (MEA) arasında 18 aydır süren toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandı. CUPE, 4 günlük uyarı yürüyüşü ve 40 saatlik uyarı yürüyüşünün ardından 1100 işçinin katılımıyla süresiz grev başlattı.

İNGİLTERE

M&S çalışan sayısını azaltıyor

40 bin kişiye istihdam sağlayan perakende zinciri Marks&Spencer (M&S), koronavirüs salgınının yarattığı koşullar nedeniyle gelecek üç ay içerisinde 7 bin çalışanı işten çıkaracağını duyurdu. Marka, internet üzerinden satışlarının iyi gitmesine rağmen mağaza satışlarının 2019'daki seviyesinin çok altında olduğunu belirtti.



BREZİLYA

Futbolcu kadınlar, erkekler ile eşit ücret alacak

Brezilya Futbol Federasyonu, kadın ve erkek milli takım oyuncularının para ödülü ve ödeneklerini eşitledi. Federasyon tarafından alınan karar, 2021'de Tokyo Olimpiyatlarına katılacak takımlara ve bir sonraki Dünya Kupası turnuvalarında uygulanacak.

ŞİLİ

Tarihin en büyük işsizliği yaşıyor

Şili'de koronavirüs salgını nedeni işsizlik oranı, 1987'den bu yana en yüksek seviyeye geldi. Ulusal İstatistik Enstitüsü'nün (INE) raporlarına göre, Güney Amerika ülkesindeki işsizlik, yılın ikinci çeyreğinde yüzde 12,2'ye kadar ulaştı. 18,7 milyon nüfusa sahip olan ülkede 808 bin 800 kişi iş arıyor.

İTALYA

Emekli sayısı çalışanı geçti

İtalya'nın Veneto bölgesi Zanaatkarlar Konfederasyonu (CGIA) yetkilisi Paolo Zabeo'nun yayınladığı rapora göre İtalya'da emeklilik maaşı alan kişi sayısı, aktif olarak kamu veya özel sektörde çalışanların sayısını geçti. OECD, 2019'da, İtalya'nın ve diğer AB ülkelerinin 2050'de buna benzer bir durumla karşılaşacağını duyurmuştu.

İSVEÇ

Rahibelerin sayısı ilk kez rahiplerin sayısını geçti

İsveç'te, Protestan Luteryen Kilisesi rahipleri arasındaki kadın oranı temmuz ayında yüzde 50,1'e ulaştı. İsveç Kilisesi böylelikle, dünyada Hristiyan kadın din insanlarının erkekleri geçtiği ilk ülke oldu. Yaklaşık 10 milyon nüfusu ülkede 5,8 milyon üyesi bulunan kilisenin başpiskoposluğunu 2014'ten bu yana bir rahibe yürütüyor.

ALMANYA

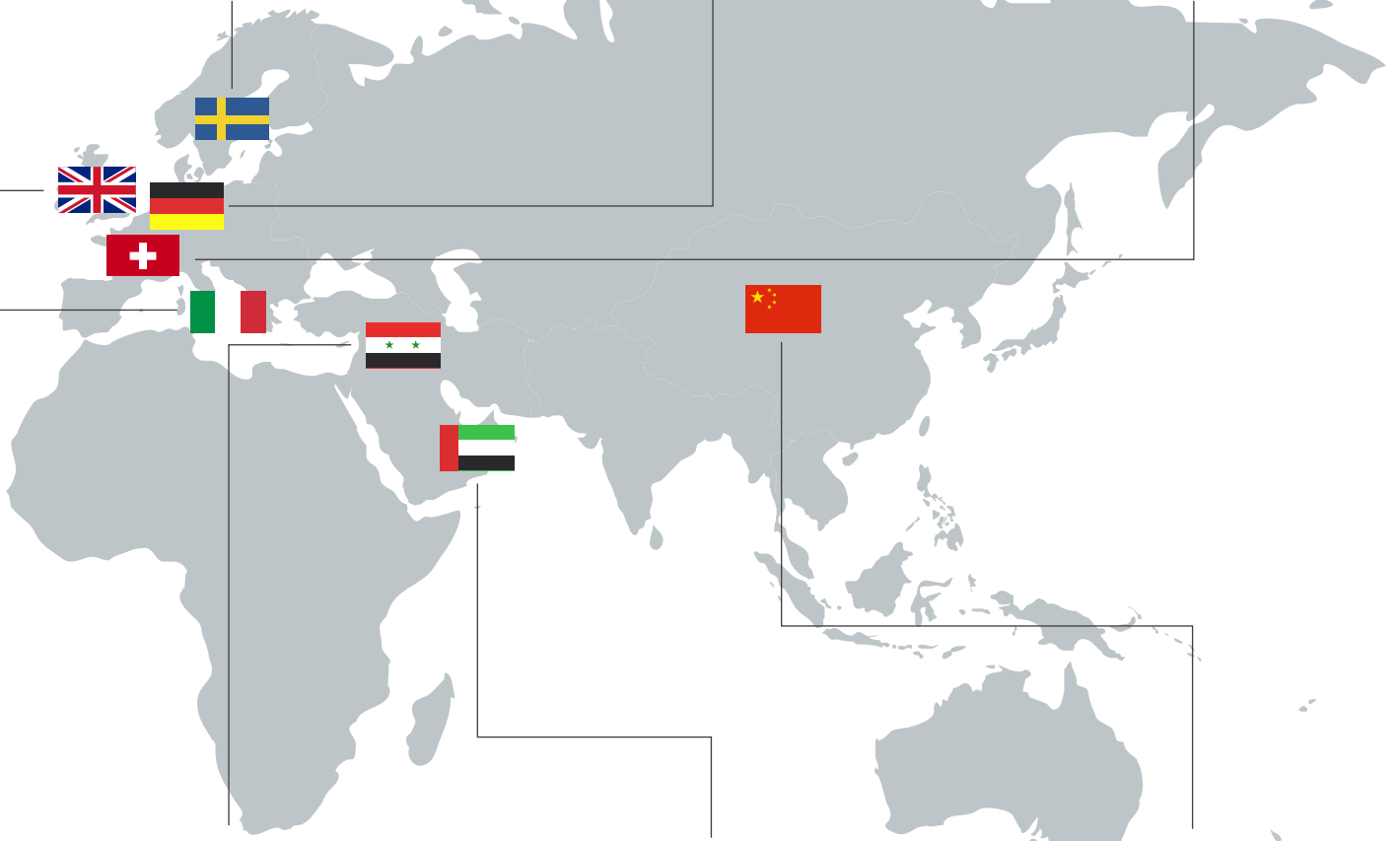
Asgari ücretin saatlik 12 euro olmasını isteniyor

Temmuz 2022'ye kadar asgari ücrette yapılacak zammı yeterli görmeyen Almanya Federal Çalışma Bakanı Hubertus Heil, asgari ücretin saatlik 12 euro olmasını istedi. Federal İstatistik Dairesi'nin bilgilerine göre 9 milyon 900 bin çalışanın saat ücreti 12 euro'nun altında. Bu rakam da tüm çalışanların yüzde 36,7'sine denk geliyor.

İSVİÇRE

Swatch, 2 bin 400 çalışana işten çıkarıyor

İsviçreli saat üreticisi Swatch Group AG, 2 bin 400 kişiyi işten çıkararak mağaza açını küçültme kararı aldı. Şirket, Hong Kong'taki mağazalarını ve Swatch ile Calvin Klein markalı saatleri satan mağazalarını kalıcı olarak kapatmayı planlıyor. İşten çıkarmalar ağırlıklı olarak mağazalardan yapılırken, üretim işçilerinin pozisyonları ise büyük ölçüde korunacak.

**SURİYE ARAP CUM.**

266 yeni tesis ile istihdam yaratılacak

Homs ilindeki Hasye Sanayi Bölgesi'nde hükümet tarafından verilen destekle endüstriyel faaliyetler genişletilmeye çalışılıyor. Hasye Sanayi Bölgesi Müdürü Bessam Mansu'nun açıklamasına göre; Ocak 2020'den bugüne, yaklaşık 70 milyar lira değerinde 266 sanayi tesisi üretime girdi. 12 yatırımcının katılımıyla sanayi bölgesindeki yatırımcı sayısı 935'e ulaştı.

BİRLEŞİK ARAP EMİR.

Emirates binlerce kişiyi işten çıkaracak

Koronavirüs sebebiyle iş gücünü yüzde 10 azaltan Emirates Havayolları, 9 bin kişinin işten çıkarılabileceğini duyurdu. Kriz öncesi 157 şehre uçuşu olan şirket mart sonunda operasyonlarını durdurmuştu. Ağustos ortasından itibaren Emirates, sadece 58 kente uçuş başlattı. Şirketin başkanı Tim Clark, operasyonların normale dönmemesinin en az 4 yıl alabileceğini ve işten çıkarmaların artabileceğini söyledi.

ÇİN

Covid-19 aşısı işçilerde denendi

The Australian gazetesinde yer alan habere göre, Çin Metalurji Grubu bünyesindeki Ramu NiCo maden şirketi, Papua Yeni Gine'de görev yapan 48 Çinli çalışanına 10 Ağustos'ta koronavirüs aşısı yaptığını belirtti. Mektupta, çalışanlara hangi aşı adayının uygulandığına dair bilgi verilmezken, aşı vurulan kişilere yapılan Covid-19 testlerinin hatalı olabileceği uyarısı yer aldı. Çin hükümeti, şirketin beyanıyla ilgili soruşturma başlattı.

Yaşadığımız ekosistemin tüm unsurları birbirine karmaşık şekilde bağlı. Bu ekosistemin ufak bir halkası zarar görse, diğer halkaların buna kayıtsız kalması neredeyse imkânsız. Küresel iklim değişikliğine bağlı zamansız fırtınalar, yağışsız geçen baharlar, av baskısı ya da farklı sebeplerle nesli tükenen canlılar, yer değiştiren istilacı türler, tükenen içilebilir su kaynakları, açlık, gelir adaletsizliği, kadın istihdamının yetersizliği, işte psikolojik şiddet, bulaşıcı hastalıklar ve daha pek çok bileşen iş dünyasının geleceğe yönelik kaygı duymasına neden oluyor. Bu kaygı, 30 yıldan fazla süredir "müreffeh bir dünya-sürdürülebilir dünya" ideali peşinden koşan kurum ve kuruluşlar için yol gösterici oluyor. Covid-19 dönemi, belki de bu sürecin tepe noktasını inşa ediyor.

"Ortak geleceğimiz"

Birleşmiş Milletler (BM) bünyesindeki Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu'nun 1987'de yayımladığı

"Ortak Geleceğimiz" adlı rapor, dünyanın "Sürdürülebilirlik" kavramıyla tanışmasını sağlamıştı. Bu raporda sürdürülebilirlik hedefinin motivasyonu şöyle açıklanıyordu: "İnsanlık; doğanın gelecek nesillerin gereksinimlerine yanıt verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçları temin ederek, kalkınmayı sürdürülebilir kılmaya yeteneğine sahiptir."

Sürdürülebilirliğin, birbirinden ayrılmaz üç temel ayağı bulunuyor:

1. Çevre koruma
2. Ekonomik büyüme
3. Sosyal gelişim

Sürdürülebilirlik hedefine ulaşmak için bu kavramların, dengeli ve etkin şekilde yönetilmesi gerekiyor.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ise 2012'de Rio de Janeiro'da toplanan BM Sürdürülebilir Kalkınma

Konferansı'nda doğdu. Amaç, dünyanın karşı karşıya olduğu acil çevresel, siyasi ve ekonomik sorunları ele alan evrensel hedefler oluşturmaktı. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, yoksulluğu ortadan kaldırmak amacıyla 2000'de oluşturulan Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin (BKH) yerini aldı.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, 2015'te Paris İklim Değişikliği Konferansı COP21'de varılan tarihi anlaşma ile daha da güçlendi. Mart 2015'te Japonya'da imzalanan "Afet Riskinin Azaltılması için Sendai Çerçevesi" ile ortak standartlar belirlendi. Bu sayede, karbon ayak izini azaltmak, küresel iklim değişikliği ve olası doğal afet risklerini yöntemler ya da kriz sonrası toparlanmak için gerekli olan hedefler kümesini sağladı. BM'ye göre çevresel krizler dahil 2030'a kadar Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın tamamına ulaşabilmek için her yıl 5 ila 7 trilyon dolar yatırım gerekiyor.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları





WEF'e göre sürdürülebilirlik bir zorunluluk

Dünya Ekonomik Forumu'nun Ocak 2020'de yayımladığı Küresel Risk Raporu'na göre, iklim değişikliği, beklenenden daha sert ve hızlı şekilde geliyor. Son beş yılda sıcaklık rekor düzeyde ilerliyor, doğal afetler daha yoğun ve sık ortaya çıkıyor. Küresel sıcaklıklar yüz yılın sonuna doğru en az 3°C artmaya devam ediyor. Bu artış, iklim uzmanlarının ciddi

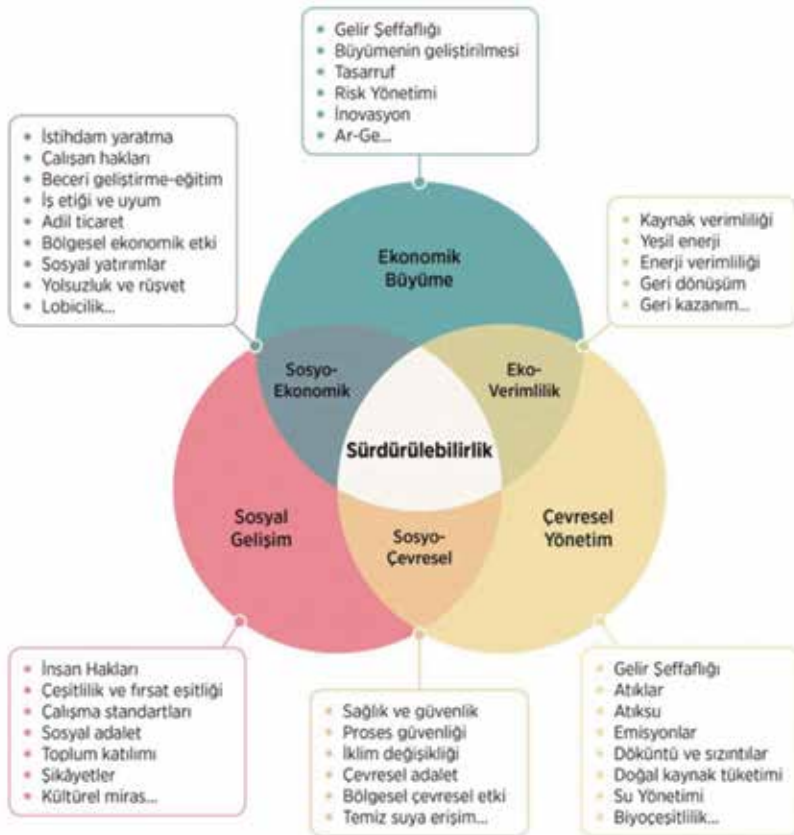
ekonomik, sosyal ve çevresel sonuçlar doğuracağını düşündüğü sınıрын iki katına işaret ediyor. İklim değişikliğinin yakın dönem etkileri; can kaybı, sosyal ve jeopolitik gerilimler ve olumsuz ekonomik etkileri de içeren gezegensel bir acil duruma yol açıyor.

Küresel Riskler Algı Araştırması tarihinde ilk kez, çevresel kaygılar Dünya Ekonomik Forumu'nun çok paydaşlı topluluk üyeleri arasında olasılık bakımından uzun vadeli riskleri

domine ediyor. Etki bakımından sıralandığında da ilk beş risk içerisinde üçünün çevre ile ilgili olduğu görülüyor. Ankete göre gelecek 10 yıl içinde gerçekleşme olasılığı açısından en önemli ikinci risk ve etkinin şiddeti açısından da en önemli risk: "İklim değişikliğinin iyileştirilmesi ve uyum çabaları konusunda başarısızlık".

TÜRKİYE, BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİK SÖZLEŞMESİ (UNCBD), BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ÇERÇEVE SÖZLEŞMESİ (UNFCCC), BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ÇÖLLEŞME İLE MÜCADELE SÖZLEŞMESİ (UNCCD), MONTREAL PROTOKOLÜ VE KYOTO PROTOKOLÜ GİBİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFİNDE ÖNEMLİ SÖZLEŞMELERİN TARAFI. ANCAK HALEN AARHUS SÖZLEŞMESİ, PARİS ANLAŞMASI GİBİ TARAF OLMADIĞI ÖNEMLİ SÖZLEŞMELER DE BULUNUYOR.

Sürdürülebilirlik Bileşenleri



<http://ekolojist.net/surdurulebilirlik-nedir/>

BM BİNYIL KALKINMA HEDEFLERİ NELER BAŞARDI?

- 1990'dan bu yana, 1 milyardan fazla insan aşırı yoksulluktan kurtuldu.
- 1990'dan bu yana, çocuk ölüm oranları yarıdan fazla azaldı.
- 1990'dan bu yana, okulu bırakan çocuk sayısı yarıdan fazla azaldı.
- 2000'den bu yana, HIV/AIDS bulaşma oranı yaklaşık yüzde 40 azaldı.

Gerçekleşme olasılığına göre en önemli dördüncü ve etkinin şiddetine göre en önemli üçüncü risk olarak ise "biyolojik çeşitlilik kaybı" belirtiliyor. Biyoçeşitlilik kaybı, gıda ve sağlık sistemlerinin çökmesinden tüm tedarik zincirlerinin bozulmasına kadar insanlık için kritik konuları etkiliyor. Su krizi ve göç gibi konular da üst sıralarda yer alıyor. Dünyanın mevcut sorunları, sürdürülebilirlik konusunu; "gönüllülük" meselesi değil bir zorunluluk olarak görülmesi gerektiğine işaret ediyor. Bu bağlamda yatırımcılar da karar verme süreçlerinde Çevre / Sosyal / Yönetişim (ÇSY) kriterlerini daha fazla dikkate almaya başlıyor.

Dünya Bankası (World Bank) pandemi sonrası süreçte yeşil büyümeyi hedefleyen büyüme modellerinin gelecekteki krizleri engellemek için yararlı olacağını belirtiyor. Dünya Bankası, yeşil büyümenin yalnızca çevresel değil ekonomik açıdan da oldukça önemli bir adım olduğunu vurguluyor.

İş dünyası sürdürülebilir kalkınmaya nasıl yaklaşıyor?

Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD) Başkanı ve CEO'su Peter Bakker, Covid-19 sonrası dönemde sistemsel değişiklikler yapılması gerektiğini vurguluyor. "Döngüsel ekonomiye geçilmeli. Daha sürdürülebilir ve sağlıklı bir gıda sistemi olmalı. Dünya uzun zamandır doğal krizlere yönelik uyarılar veriyor" diyen Bakker, daha sürdürülebilir bir dünya için birbiriyle doğrudan bağlantılı 3 temel konuya odaklanılması gerektiğini belirtiyor:

1. İklim krizi
2. Biyoçeşitlilik kaybının önlenmesi

3. Sosyal eşitsizliklerin ortadan kaldırılması

İklim krizi çok kritik ve acil aksiyon alınması gereken bir gerçek. Küresel ısınmayı 1,5 derecede sınırlandırmak için 2030'a kadar karbon emisyonlarını, her yıl yüzde 7 düşürülmesi gerekiyor. Bu hedefe ulaşmak pek de kolay değil. Zira, dünyanın yarısının evde kaldığı pandemi döneminde bile küresel karbon emisyonu yalnızca yüzde 8 düşürülebildi.

"EKOSİSTEMİN BİRÇOK UNSURU DEĞİŞMELİ"

WBCSD Başkanı ve CEO'su Peter Bakker'e göre, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmek için değiştirilmesi ve dönüştürülmesi gereken sistemler şunlar:

- Düşük emisyon üreten enerji sistemi
- Lineer yerine döngüsel ekonomi
- Daha sağlıklı ve düşük emisyonu sahip gıda
- Emisyonsuz şehirleşme
- İşin geleceği ve çevresel ve sosyal etkilerin dikkate alındığı sürdürülebilir kalkınmayı esas alan tüm ekosistemler



Ebru Dildar Edin

Garanti BBVA Genel Müdür Yardımcısı - İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD) Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı



“Türkiye döngüsel ekonomi için avantajlı”

“Al-kullan-at dediğimiz lineer ekonomi modelinden, atıkların kaynak olarak ele alındığı, tekrar ekonomik bir fayda getirecek ürün veya hizmetlere dönüştürüldüğü döngüsel ekonomi iş modelleri geliştirilmeye ve yaygınlaştırılmaya başlandı. 2020 başında yürürlüğe giren ve 2050’de Avrupa Birliği kapsamında karbon nötr olmayı hedefleyen Avrupa Yeşil Düzen anlaşmasında da en önemli başlıklardan biri döngüsel ekonomi oldu.

Döngüsel ekonomi odaklı iş modelleri, şirketlerin, uzun vadede iklim, ekosistem

ve kaynak risklerini minimize ettiği için, daha başarılı olma avantajı sunuyor. Ülkemiz ise döngüsel ekonominin yükselmesi için çok uygun bir ortam. Başka bir endüstrinin atıklarını girdi olarak kullanmak, dışa bağımlılığı azaltmak için çok önemli bir fırsat olarak karşımıza çıkıyor. Döngüsel ekonomi ham madde ve enerji maliyetlerinden tasarruf etmemizi sağlıyor. SKD Türkiye tarafından hayata geçirilen Türkiye’nin Döngüsel Ekonomi Platformu bu konuda şirketlere çok güzel bir rehber ve kaynak niteliğinde.

Covid-19 süreci, sürdürülebilirlik için bir milat

Pandemi sonrası toparlanma sürecinde iklim krizine bağlı riskleri yok saymak ve aynı düzende devam etmeye çalışmak mümkün değil. Bu süreci milat olarak kabul edebiliriz. Bugün, sıcaklık artışını 1,5 derecenin altında tutmak için önümüzde sadece 10 yıl var. Tamamen büyüme ve kâr odaklı, eski, lineer ekonomi modeline geri dönme hatasına düşersek en az 2-3 yıl kaybedeceğiz.

Artık ÇSY dediğimiz çevresel, sosyal ve yönetim odaklı yatırımlar yeni normalimiz haline gelmeye başlıyor. Yatırımcılar ve şirketler; bir kuruluşun ancak stratejileri, yönetimi, performansı ve ürünlerinin sürdürülebilirlik kriterleriyle birleştiğinde gerçekten ‘değer yaratan unsur’ haline geleceğini

anlamaya başladılar. Hatta 2020’nin ilk çeyreğinde, 14 milyar ABD doları varlık, sürdürülebilir fonlara tahsis edildi ve geçen yılki toplamın yarısından fazlasını aştı. Bu süreçten sonra ayakta kalmayı ve işlerini tüm hızıyla sürdürmeyi başarabilen şirketlerin, gelecekteki sektör liderleri olacağını düşünüyorum. Bu süreçte sektör liderlerinin en önemli iki görevi bulunuyor:

1. İnsan merkezli tasarım yaklaşımını anlamak ve benimsemek.
2. Hem kendi sektörünün hem de kilit paydaşlarının empati yapmasına destek olmak.

Artık sürdürülebilirlik, politika yapımcıların da gündeminde en üst sıralarda

Avrupa Yeşil Anlaşması (EU Green Deal) kapsamında, 2050’ye kadar net sera gazı emisyonlarının sıfırlanması bekleniyor. Mevcut bütün kanun ve yasalar bu hedef kapsamında güncellenecek. Ekim 2020’de Avrupa Birliği’nin ilk İklim Kanunu sunulacak. Net sıfır emisyon hedefine ulaşmak için ciddi yaptırımlar getirecek olan bu kanunda, karbon fiyatlaması, enerji piyasasının tamamen dijitalleştirilmesi ve AB ülkelerinin daha iddialı enerji ve iklim planları sunması gibi kriterleri olacak. Bu da ilk olarak AB çevresinde daha sonra da küreselleşmenin etkisiyle tüm dünyada yeni bir çağın habercisi olacak.”

“Dönüşüm başlamıştı, pandemi bunu hızlandırdı”

Sabancı Holding, İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Hakan Timur, sürdürülebilirlik yolculuğunda dönüşümün artık kaçınılmaz olduğunu savunuyor. “Dönüşüm süreci uzun süre önce başlamıştı” diyen Timur’a göre bu dönüşüm üç boyutta ele alınabilir:

1. Dünya genelinde ekonomik, politik, sosyal, jeopolitik bir dönüşüm var. Çok büyük ekonomiler büyük

kırımlar yaşadılar/yaşamaya devam ediyorlar. Globalleşme, lokalleşme, bölgeselleşme kavramları tekrar değerlendiriliyor.

2. Şirketler ve iş modelleri açısından bir dönüşüm yaşanıyor. 10 yılda yapacağımız süreçleri hızlandırdık. Finansal hizmetlerde, perakendede, enerjide ve sanayide hızlı bir dijital dönüşüm yaşıyoruz.

3. Çalışanlar ve işin geleceğiyle ilgili dönüşüm de başladı. Pandemi,

sürdürülebilir bir dünya için yaşamın, yaşamın devamlılığı için de insanın değişmesi gerektiğini gösterdi. Değişimi, yılmazlık ve çeviklikle gerçekleştirmeli ve adapte olmalıyız.



Ebru Dildar Edin: Sürdürülebilirlik, sadece iş dünyasının değil politika yapımcıların da gündeminde ilk sıralarda yer alıyor.

#sürdürülebilirlik

“Covid-19 dönemi insan odağının derinleşmesini sağladı”

Unilever Türkiye, Orta Asya ve İran Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Seçkin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için insana daha fazla odaklanılması, değer sistemlerinin öneminin altının çizilmesi ve kaynakların sonsuz olmadığının hatırlanması gerektiğini vurguluyor:

“Pandemide ilk refleksimiz bu virüs karşısında insanlığı korumak oldu. Önce sağlıklarını, sonra iş güvenliklerini, ardından yaptıkları işten mutlu olmalarını sağlamak gibi bir piramit oluştu. Bu piramidin bundan sonra kolay kolay değişmeyeceğini düşünüyorum. Covid-19 döneminin, insan odağının derinleşmesini sağladı. Bugüne dek kapitalizmin hep daha çok büyüme sağlayacağını varsayardık. Ama artık tükettiğimiz her şeyin bir değeri olduğunu anladık.”

Kapitalizmin değişimi...

Seçkin, kapitalizmin de bu süreçte dönüşmek zorunda kaldığını belirterek şunları söylüyor: “Kapitalizm işletmelere fayda sağlar, fakat insanların ve gezegenimizin aleyhine çalışan bir küreselleşme ve kapitalizm düzeni kimseye fayda sağlamaz. Yerel fırsatlarla global fırsatların birleştirilmesi önümüze çıkıyor artık. Çok paydaşlı bir kapitalizm hayal ediliyor. Paydaşlar artık sadece çalışanlar, tüketiciler ve tedarikçiler değil, aynı zamanda yaşadığımız toplum ve dünya. Salgın öncesi ve sonrasının farklı olacağını düşünüyorum. Pandemi öncesi sürdürülebilirlik konusunda doğru yatırım yapanlar bir adım öne geçti; itibar ve güven kazandı. Yeni normal bugünden görüp şimdiden adım atanlar da gelecekte kazanacaklar.”

“PANDEMİ, SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR DÜNYA İÇİN YAŞAMIN; YAŞAMIN DEVAMLILIĞI İÇİN DE İNSANIN DEĞİŞMESİ GEREKTİĞİNİ GÖSTERDİ”

Şirin Soysal

KPMG Türkiye Şirket Ortağı



“Pandemi süreci, sürdürülebilir bir dünya için uyarı niteliğinde”

“Covid-19 salgını; politik, ekonomik ve sosyal sistemlerimizi yeniden gözden geçirmek, düşünce ve davranış rotamızı değiştirmek ve yeni normalimizi bunun üzerine kurmamız için bir uyarı işareti olarak kabul edilebilir. Yakın geçmişe kadar geçerli olan hissedar önceliğine ilişkin hâkim ekonomik modelin, artık çok daha yoğun şekilde paydaş kapsayıcılığını içeren bir eğilimle sorgulanmaya başladığını söyleyebiliriz. Sürdürülebilirliğin etkin şekilde iş modeline entegre edilmesi ve çok boyutlu olarak ele alınması, tüm paydaşları kapsayacak şekilde değer yaratılması için büyük önem taşıyor. Bu nedenle, ayakta kalabilen şirketlerin mevcut küresel krizle mücadele ederken ve iyileşme süreçlerini yönetirken, bu iyileşmenin sürdürülebilir, kapsayıcı ve kalıcı olmasına çok daha fazla önem vermeleri gerekiyor.”

Toplumlar birbirine kayıtsız kalamaz

Sürdürülebilirlik, hükümetler düzeyinde, kurumsal ve bireysel herkesin çıkarını

kapsıyor. Ekonomik faaliyetler için kaynak ve çevresel sınırlar oluşturulması ve bunları başarmak için politikalar geliştirilmesine ihtiyaç var. Aksi takdirde, dünyanın herhangi bir yerinde gözlenen sorunlar, gezegenin diğer bölgelerinde büyük sosyal, çevresel ve ekonomik sorunlara neden olabilir. Covid-19, Sars, Ebola gibi hastalıklar sağlık hizmetlerinin zayıf olduğu bir ülkede ortaya çıkarsa, milyonları çok hızlı bir şekilde öldürebiliyor; böylelikle iş gücü azalıyor, sağlık giderleri artıyor ve psikolojik stres vatandaşların dışarı çıkmasını engelliyor. Bir başka deyişle, dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan bir meseleye diğer toplumların kayıtsız kalması olanaksız.

İklim değişikliğinin çarpıcı etkilerinin yanı sıra, sınırlı kaynaklar, tedarik zincirinin devamlılığını tehdit eden dış etkenler ve kaynak fiyatlarındaki büyük değişkenlik gibi faktörler döngüsel ekonomi kavramına da dikkatleri çekiyor. Döngüsel ekonomi modelleri büyük potansiyel taşıyor.

KPMG tarafından her iki yılda bir yayınlanan Değişime Hazırlık Endeksi (CRI), bir ülkenin kilit sektörlerinin iklim değişikliği de dahil olmak üzere günümüzdeki sürdürülebilirlik kabiliyetlerini gözler önüne seriyor.”

Değişime Hazırlık Endeksi (CRI) temel çıkarımları:

- Avrupa Birliği ülkeleri, sürdürülebilirlik göstergelerinde küresel ortalamanın üzerinde performansa sahip. Kurumsal yetenek boyutu ile ön plana çıkan Türkiye ise 140 ülke arasında 55. sırada yer alıyor.
- Asya ülkeleri, kamu sektörünün iklim değişikliğine tepki verme yeteneği açısından küresel ortalamanın üzerinde bir performans sergiliyor.
- Afrika, Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkeleri, sürdürülebilirlik göstergesindeki küresel ortalamaya göre düşük performans gösteriyor.

Raporlama sürdürülebilirlik ölçümünde çok önemli

Son yıllarda kurumların sürdürülebilirlik çalışmalarını toplumun diğer kesimlerine aktarma ihtiyacı, sürdürülebilirlik raporlarının ve entegre raporlamanın yaygınlaşmasını sağladı. Kurumların sürdürülebilirlik yolunda kat ettiği mesafeyi ölçümleyebilmesi için pek çok endeks veya sistematik bulunuyor. SKD Türkiye'nin çatı örgütü Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD) ve Radley Yeldar tarafından geliştirilen "Reporting Matters" sistematigi de bunlardan biri. Reporting Matters, 2017'de SKD tarafından Türkiye'ye getirildi. SKD

Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı, Garanti BBVA Genel Müdür Yardımcısı Ebru Dildar Edin, bu yıl raporlama yapan şirketlerin yüzde 20 arttığını belirtiyor: "BIST Sürdürülebilirlik Endeksi gibi çalışmalardan, Türk iş dünyasının raporlamaya daha fazla önem vermeye başladığını anlıyoruz. Raporlama yapan kuruluşların bir önceki yıla göre yüzde 20 artması sevindirici. Ancak ülkemizde bu alandaki raporlamalar hala gönüllülük esasına dayalı. Çıtayı daha yukarı çekebilmemiz için sürdürülebilirlik raporlamalarına da finansal raporlamalardakine benzer bir zorunluluk getirilmesi gerekiyor.

Dijitalleşmeyle birlikte raporlarda yeni teknolojileri kullanma oranı yüzde

68. Ayrıca, raporuna değerlendirme alan üyelerin ortalama puanı 2017'de yüzde 53,1 iken 2019'da bu oran yüzde 61,6'ya yükselmiş. Bütün bunlarla paralel olarak artık sürdürülebilirlik modellerinin doğrudan iş modellerine entegre edildiğini görmek istiyoruz. Bunun için de entegre raporlama daha yaygınlaşmalı.

Yine de verilere baktığımızda sürdürülebilirlik kriterlerinin raporlanmasında uzun bir yolumuz olduğunu görüyoruz. 2017 itibarıyla dünyada sürdürülebilirlik alanında lider şirketlerin yalnızca yüzde 65'i stratejilerini Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'yla (SKA) ilişkilendiriyor. Reporting Matters 2019 verilerine

Serra Uluişik

Pfizer İK Direktörü



"Sürdürülebilir kalkınma için güçlü iş birliklerine ihtiyacımız var"

"Sürdürülebilirlik salgın öncesi de yaşanan değişimleri yönetmenin en geçerli formülüydü. Dolayısıyla salgın süreci, sürdürülebilirliğe verilen önem ve bu alandaki yatırımlar açısından bir miladı temsil edebilir. Covid-19 krizinden kurtulmamız aynı zamanda; sürdürülebilir, kapsayıcı bir ekonomiyi yeniden tasarlamak, sektörü yeniden

canlandırmak, hayati biyolojik çeşitlilik sistemlerini korumak ve iklim değişikliğiyle mücadele etmek için bir fırsat olacak. Dünya değişimin eşliğinde. Ancak hükümetlerin, kurum ya da sektörlerin bunu tek başına halledemeyeceği de ortada. Güçlü iş birlikleri kurulması, sürdürülebilir kalkınma için kritik önem taşıyor.

İK profesyonelleri, uyarlanabilir ve tutarlı sistemler geliştirmeli

Çevreyi koruma sorumluluğu, inovasyon ve dijital dönüşüm artık birbirlerinden bağımsız kabul edilemez. Bugün dünyanın her yerinde iş gücü 'esnek çalışanlar'a dönüşüyor; yeni çalışma yöntemleri benimseniyor. Sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmak için İK yöneticileri olarak bizler de sürekli olarak çalışanların gelişebileceği, uyarlanabilir ve tutarlı sistemler geliştirmek için çabalamak zorundayız. Böyle bir dünyada, sürdürülebilir başarı için daha yüksek derecede uyarlanabilirliğe ve dayanıklılığa ihtiyacımız var.

Pfizer değişimin çok sık yaşandığı dinamik bir şirket. Değişime ayak uydurabilmek, hatta ona liderlik etmek

bizim için önemli bir yetkinlik. Artık organizasyonumuz daha basit, çevik ve yalın hale geliyor. Bu yalınlaşmayla birlikte önceliklerimiz, iş yapış şeklimiz de değişiyor. Eskiden daha sık olan toplantılarımızın sayısı ve süresi azaldı. Hedefimiz toplantı ve e-posta trafiğini yüzde 50 azaltmak. Çalışanlara daha fazla sorumluluk veren bir yapıya geçiyoruz. Temel amacımız işi 'yöneticilikten liderliğe taşımak'. Çalışanlarımızın, lider olmaları için illa bir takımı yönetmesi gerekmiyor. Önemli olan, işinin sorumluluğuyla liderlik edebilmesi. Saydığım süreçlerdeki köklü değişiklikler aslında sürdürülebilirliğe giden yolun da köşe taşlarını oluşturuyor.

İlaç sektöründe sürdürülebilirlik stratejisi olan şirketler, gelecekte kilit rol oynayacak

Öte yandan, ilaç sektöründeki pek çok şirketin stratejilerinin kabuk değiştirdiğini düşünüyorum. İlaç ve aşı geliştirme çalışmalarında en temel bileşen klinik araştırmalardır. Özellikle bu konuda sürdürülebilirlik stratejisi olan şirketler, Covid-19 salgını gibi küresel sağlık krizlerinde kilit rol oynamaya hak kazanacaklardır."

“Sürdürülebilirliği stratejilerine entegre eden şirketler, risk ve fırsatları etkin ve proaktif bir yaklaşımla yönetiyorlar. Bu sayede rekabet güçlerini ve marka değerlerini artırabiliyorlar.”

göre, Türkiye’de raporlama yapan şirketler için SKA’ların raporlara entegrasyonu yüzde 84 oranında. Bu, ülkemiz adına gurur verici. Ancak bu uygulamanın KOBİ seviyesinde de yaygınlaşması gerek. Finans sektörü, küresel ekonominin ve bu büyük yatırım açığının tam ortasında duruyor. Dolayısıyla küresel ölçekte bankaların, bu düzeni değiştirmede önemi büyük.”

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi, sürdürülebilirlik hedefi doğrultusunda Türkiye’de önemli bir referans kaynağı. 2015’te Borsa İstanbul’da en çok işlem gören 30 firmanın çevre, biyoçeşitlilik, iklim değişikliği, insan kaynakları, yönetim kurulu yapısı, rüşvetle mücadele, iklim değişikliği, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre değerlendirilerek sürdürülebilirlik performansları yüksek olan 15 şirketin saptanması ile oluşturuldu. 2018’de kapsamı genişletilerek BIST 50’de yer alan ve gönüllü firmalardan oluşan 71 firma değerlendirilmeye tabi tutuldu. 50 firma BIST Sürdürülebilirlik endeksinde yer almaya hak kazandı.

Özyeğin Üniversitesi (ÖZÜ) Sürdürülebilirlik Platformu ve TÜSİAD Sürdürülebilir Kalkınma Forumu iş birliğiyle hazırlanan “Sektörel Sürdürülebilirlik Araştırması”nda, yaygın olarak kullanılan sürdürülebilirlik ölçü ve endeksleri arasında CSRHUB, Thomson Reuters ESG Endeksi, MSCI KLD, ÖW/Future-Ranking, Global Reporting Initiative ve Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksleri sıralanıyor.

Fırat Akkemik

Borusan Mannesmann İnsan, Kurumsal Gelişim, Çevre ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı



“Covid-19 sürecini deneyimleyenler için hiçbir şey eskisi gibi olmayacak”

“21. yüzyılın başında yapılan en önemli sürdürülebilirlik hatası, 20. yüzyıldaki üretim ve tüketim kalıplarını devam ettirmeye çalışmak, hatta bunları perçinlemek oldu. Özellikle çevreye baskıyı arttıran mevcut üretim ve tüketim faaliyetleri, aynı zamanda sosyal eşitsizliklere neden oldu. Toplumlar kutuplaşmaya başladı. İklim krizini, bioçeşitlilik kaybını ve kirliliği artıran kalıplar terk edilmedi, bunun yerine rekabet temelli ekonomi ve organizasyonel yapılanma ile bu sorunlar daha da derinleştirildi. Bu yapı artık sürdürülemez. Covid-19 sürecinde yeni bakış açıları kazandığımızdan eminim. Bu dönemi deneyimlemiş kurumlar ve bireyler için hiçbir şey eskisi gibi olmayacak.

Sürdürülebilir küresel kalkınmaya AB, liderlik edebilir

Çin, çok ciddi yenilenebilir enerji yatırımlarına sahip ve bu konuda öncü gözüküyor. Ancak sosyal tarafta ciddi ihlallerin olduğunu görüyoruz. ABD,

özellikle Paris İklim Anlaşması’ndan çıktığından beri iklim meselesine adeta köstek oluyor. Öte yandan kimi eyaletlerindeki iyi uygulamalar, dünya ortalamasının oldukça üzerinde, olumlu seyrediyor. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için dünyada Avrupa Birliği’nin (AB) liderlik edeceğini söyleyebiliriz. ‘Avrupa Yeşil Anlaşması’ (EU Green Deal) ile birlikte, 2050’de karbonsuz bir piyasaya ulaşmayı hedefleyen AB, sürdürülebilir kalkınma için istikrarlı adımlar atıyor.

Sürdürülebilir stratejiler, rekabet gücünü ve marka değerini artırıyor

Örnekler gösteriyor ki, sürdürülebilirliği stratejilerine entegre eden şirketler, risk ve fırsatları etkin ve proaktif bir yaklaşımla yönetiyorlar. Bu sayede rekabet güçlerini ve marka değerlerini artırabiliyorlar. Bu da finansal sürdürülebilirliğe önemli bir katkı sağlıyor. Bundan böyle şirketler tek yönlü çevresel hedefleri koymanın ötesine geçerek, sürdürülebilirlik stratejilerini, işin geleceğinin ihtiyaçları ile birleştirmek zorunda kalacak. Bu amaçla, finans, insan, teknoloji, üretim, tedarik ve müşteri gibi bünyelerindeki tüm perspektifleri kapsayacak bir anlayışla hareket edilecek. Borusan Mannesmann olarak, biz de stratejilerimizi bu bakış açısıyla yeniden ele alıyoruz. Uzun yıllardır sürdürülebilirlik konusunda aktif olarak rol alan ve yapmış olduğu projelerle özellikle önemli katma değer yaratan bir grubuz. Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmayı, çevre dostu ve verimlilik artırıcı çözümler geliştirmeyi amaçlıyoruz. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin sosyal ayağı da iş yapış şeklimizin önemli bir parçası. Organizasyonumuzda çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında kadın, erkek konularında çok hassasız. Kadın istihdamının güçlendirilmesi için toplumsal farkındalık oluşturmaya çalışıyoruz.”

COVID-19 SONRASI SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMASI - KPMG

KPMG'nin sunduğu "Sürdürülebilirlik Raporlama Çerçevesi" bir şirketin mevcut kurumsal raporlama yaklaşımından Covid-19 uyumlu bir raporlama yaklaşımına geçişini, paydaş gereksinim ve beklentilerindeki değişime cevap vermesini sağlayabilir. Dört aşamaya ek olarak, Raporlama Çerçevesi, şirketin mevcut raporlama yapısı için GRI Standartları ve BM Sürdürülebilirlik Kalkınma Amaçları gibi Covid-19 etkilerinin yeniden değerlendirilmesini kolaylaştıran göstergeler içeriyor.

KPMG'nin "Sürdürülebilirlik Raporlama Çerçevesi"ne göre,

Covid-19 krizi sırasında ve sonrasında sürdürülebilirlik raporlamasında dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, raporlanan bilgilerin güvenilirliğini sağlamak. Çerçevede, paydaşlara; göstermelik olmayan, şeffaf, dengeli ve önemli eksiklikler içermeyen (tam) bilgi verilmesi gerektiği vurgulanıyor. Koşullar değiştikçe, paydaşların ilgi alanları da buna paralel olarak değişiklik gösterebilir. Bu değişime ayak uydurabilen şirketlerin, kilit paydaşların güvenini yeniden inşa etmeyi ve korumayı başarabilmeleri, böylece işlerin iyi yönde gelişmesini sağlamaları mümkün olabilir.

KPMG, Covid-19'un etkileri doğrultusunda şirketlerin raporlarını yeni normlara göre şekillendirmelerini sağlamak için bir "Sürdürülebilirlik Raporlama Çerçevesi" geliştirdi.

Covid-19 döneminin evreleri - KPMG

Aksiyon	Pandemi oluşumu
Etkilenme	Şirketlerin, pandeminin etkileriyle karşı karşıya kaldıkları dönem
Etki Hafifletme	Şirketlerin, pandemi ile başa çıkarken, eğriyi düzleştirmeye aktif olarak katkıda bulunduğu zaman dilimi
Toparlanma	Dünyanın, pandemiyi, şirketlerin ise faaliyetlerini sürdürmeyi yönetmeye çalıştığı dönem
Süreklilik	Covid-19 sonrası, şirketlerin merkezlerindeki riskleri panoramik bakış açısı ile gözden geçirdikleri ve daha esnek olmalarını sağlayacak aksiyonları hayata geçirdikleri dönem



"Pandemi öncesi sürdürülebilirlik konusunda doğru yatırım yapanlar bir adım öne geçti; itibar ve güven kazandı. Yeni normal bugünden görüp şimdiden adım atanlar da gelecekte kazanacaklar."

#sürdürülebilirlik



1. Aşama: Etkilenme

Bu aşamada, pandeminin temel iş süreçleri üzerindeki etkisini anlamak ve açıkça anlatmak önemlidir.

Bir şirket pandeminin tanımlanmış etkilerine cevap verme mekanizmalarını, yönetim yaklaşımlarını ve aldıkları aksiyonları açıklamalıdır.

ÖRNEK

Sosyal	Çevresel	Ekonomik ve Yönetişim
KPI 1: Çalışan sağlığının ve destek sistemlerinin izlenmesi	KPI 1: Yeni bir tehlikeli biyolojik atık akışı oluşturulması için hızlı müdahale stratejisinin uygulanması	KPI 1: İş Sürekliliği Planlamasının (BCP) pandemik gelişmelere uyumlu hale getirilmesi
KPI 2: Faaliyet gösterilen bölge(ler)deki topluma destek sağlanması	KPI 2: Kaynakların korunması ve emisyon azaltım fırsatlarının izlenmesi	KPI 2: Tedarik zinciri etki değerlendirmesi ve yönetimi

2. Aşama: Etki Hafifletme

Şirketler, pandemi sırasında ve sonrasında yardım önlemlerine katkıda bulunmada kilit bir role sahiptir. Şirketler, iç ve dış paydaş grupları ile sağlık, ekonomik güvenlik ve kamu faydasına sunulan yardım tedbirlerinin iletişimini yapmalıdır.

Bu aşama şirketlere operasyonel kapsamalarının ötesinde bir sosyal fayda yaratma fırsatı verir.

ÖRNEK

Sosyal	Çevresel	Ekonomik ve Yönetişim
KPI 1: Çalışan refahı ve güvenlik uygulamalarındaki değişiklikler	KPI 1: ardim ve kurtarma önlemlerinin beraberinde getirdiği çevresel risklerin ve etkilerin değerlendirilmesi	KPI 1: Yardım ve kurtarma önlemlerinin beraberinde getirdiği çevresel risklerin ve etkilerin değerlendirilmesi Ör. İş gücü paylaşımı
KPI 2: İstihdam garantileri ve geçim güvenliği	KPI 2: Yardım önlemlerinin çevresel sürdürülebilirliği	KPI 2: Sosyal fayda için temel iş yeterliliklerinden yararlanmak Ör. Artan sağlık ürünleri ve hizmetleri talebini karşılamak için temel mal ve hizmet üretiminin artması

3. Aşama: Toparlanma

Paydaşlar, şirketlerin işe geri dönüş planlarını, faaliyetlerini sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde sürdürme stratejilerini yakından değerlendirir.

Bu konuda kararlı ve kıvrak bir yaklaşım sergilemek, güveni güçlendirmek ve iyi niyet oluşturmak için zorunludur.

ÖRNEK

Sosyal	Çevresel	Ekonomik ve Yönetişim
KPI 1: Sağlık ve Güvenlik sistemlerinin yeniden tasarımı	KPI 1: Sürdürülebilir odaklı inisiyatiflerin geliştirilmesi, ör. kaynakların korunması ve sera gazı emisyonlarının azaltılması	KPI 1: Ana iş kollarının değişen yasal gerekliliklere uyumlandırılması
KPI 2: Bilişim Teknolojileri altyapısı da dahil olmak üzere yeni çalışma yaklaşımını desteklemek için altyapı iyileştirmelerinin yapılması	KPI 2: Operasyonların yeniden başlatılması sırasında çevresel uyum ve kazara oluşan emisyonların önlenmesi	KPI 2: Tedarik zincirinin iyileşmesine odaklanan girişimlerin geliştirilmesi

4. Aşama: Süreklilik

Pandeminin riskleri çoğaltan birçok tehditten sadece biri olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir.

Şirketler; uzun süreli iş sürdürülebilirliğinin kanıtı olarak, uzun vadeli risk yönetimi ve stratejilerinin iletişimini kurmaya hazır olmalıdır.

ÖRNEK

Sosyal	Çevresel	Ekonomik ve Yönetişim
KPI 1: Paydaş ilişkileri yönetiminin yoğunlaştırılması	KPI 1: Mümkün olan en kısa sürede net sifra ve ötesine ulaşma isteği	KPI 1: Covid-19 çıkarımlarının kuruluşun kilit yönetim mekanizmalarına entegre edilmesi
KPI 2: Kilit tedarikçilerin yeni Covid-19 salgınlarına hazırlıklarını durumlarını özenle değerlendirmek	KPI 2: Covid-19 salgını ile başa çıkmak için kullanımında artış gözlenebilecek, doğada yok olmayan ve tek kullanım malzemelere olan bağımlılığı en aza indirmek için proaktif eylemler almak	KPI 2: Tedarik zinciri sözleşmelerinin iyileştirilmesi

Prof. Dr. Erdem Özdemir

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



“İşin sürdürülebilirliği için hukuk göz ardı edilmemeli”

“Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmakta hukuka da önemli iş düşüyor. Makro düzeyde, Covid-19 sürecinde alınan hukuki önlemler (kısa çalışma uygulamasının genişletilmesi, nakdi ücret destekleri vb.) genel olarak başarılı oldu ve işletmelerin devamlılığını sağladı. Kısa çalışma, AB ülkelerinde de etkin biçimde uygulandı. Ancak, iş mevzuatı konusunda liberal bir sistem benimseyen ABD’de ciddi işsizlik ve iş kaybı sorunları ortaya çıktı. Bu süreçte ABD’de milyonlarca kişi işsiz kaldı.

Covid-19 salgın süreci, Büyük Buhran’dan sonra, ikinci kez kapitalizmin varlık nedeninin ciddi şekilde sorgulandığı bir dönem olarak tarihe geçiyor. Öte yandan, sosyal devlet vasfını kaybetmeyen ülkeler bu krizi daha başarılı şekilde yönetiyor. İşletmeler düzeyinde baktığımızda, bu yapıların kendi iç regülasyonlarını uyumlulaştırmaları ve olası sorunlara etkin hukuksal çözümler üretebilecek

durumda olmaları gerekiyor. Bunun için kurumların, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi’nin iyi uygulama örneklerini ve rehberlerini takip etmeleri yararlı olabilir.

Adaptasyon ve iş birliği şart

Covid-19, sürdürülebilirlik yolunda, işletmelere önemli mesajlar verdi:

Adaptasyon: İşletmeler, dünyayı etkileyen değişikliklere ne kadar iyi ve hızlı adapte olurlarsa, onların hayatta kalma şansları da o kadar artıyor. Bu noktada, insan yönetimi profesyonellerine büyük iş düşüyor. Sürecin sadece maddi değil, psikolojik boyutunu yönetmek başlı başına beceri istiyor.

İş birliği: Artık herkes birbirine bir ölçüde muhtaç olabileceğini gördü. Buna göre, firmaların birbirleriyle ve tedarikçileriyle, çalışanların birbiriyle iş birliği ve doğru iletişimi büyük önem kazanıyor.”

DÜNYANIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KARNESİ

- Dünya genelinde 800 milyondan fazla insan günde 1,25 dolardan daha az gelire geçinmeye çalışıyor.
- 2014 yılı itibarıyla, çevrenin bozulması, kuraklık ve biyo-çeşitlilik kaybının doğrudan sonucu olarak 795 milyon insanın sürekli yetersiz beslendiği tahmin ediliyor.
- Her yıl 6 milyondan fazla çocuk, beşinci yaş gününü göremeden ölüyor.
- En yoksul ailelerin çocuklarının okulu bırakma olasılığı, en varlıklı olanların çocuklarına göre dört misli fazla.
- Su kıtlığı, insanların yüzde 40’tan fazlasını etkiliyor. İklim krizi ve küresel ısınma nedeniyle bu oranın yükseleceği düşünülüyor.
- Elektriğe erişimi olmayan nüfus oranı 2000 yılında yüzde 22 iken 2018’de yüzde 12’ye düşerek ilk kez 1 milyar insan sınırının altına indi.
- Buzulların erimesi ve Orta Asya’da azalan su kaynakları, sulama ve hidroelektrik üretimini ciddi şekilde etkileyecek.
- Günümüzde balık stoklarının yüzde 30’u aşırı avlanma nedeniyle sürdürülebilir ürün verme düzeyinin altına indi.
- Ekilebilir arazilerin kaybı, günümüzde tarihsel ortalamaların 30 ila 35 misline ulaştı.

Kaynak: Gelecekte Var Olmak – Şirketler İçin Sürdürülebilirlik Rehberi 2020
https://www.borsaistanbul.com/files/Surdurulebilirlik_Rehberi_2020.pdf



py@peryon.org.tr

Ekonomi ve istihdamın “yeni normal” sürdürülebilir değil

Covid-19 pandemisi, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ekonomi ve işgücü piyasalarını derinden etkiledi. Göstergeler Türkiye ekonomisinin ikinci çeyrekte (Nisan-Haziran) geçen yılın aynı çeyreğine göre yüzde 7,5 küçüldüğünü ortaya koyuyor. Tüketim ve yatırım harcamalarının önemli ölçüde azalması ve dış ticarete ihracatın ithalattan daha hızlı küçülmesi, ekonomide yaşanan ciddi daralmanın temel nedenleri. Hükümetin ekonomiyi canlandırma çabalarının ekonomik daralmayı önlemede etkisi sınırlı kaldı.

Mart ve nisanda 1 milyon 915 bin iş yok oldu

Ekonomideki küçülme işgücü piyasasını da etkiledi. En son açıklanan nisan ayı istatistiklerine göre bir önceki yıla göre, toplam istihdam yüzde 10 (2 milyon 585 bin kişi) azaldı. Sadece mart ve nisan aylarındaki toplam istihdam kaybı 1 milyon 915 bin kişi.

Hükümetin 17 Nisan'dan itibaren işletmelere işten çıkarma yasağı getirmesi, İŞKUR'un kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulaması ile istihdamda olan ama kısmen çalışan ya da hiç çalışmayan kişilere İşsizlik Fonu'ndan ödeme yaparak istihdam azalmasını engelleme politikası, yaşanan işsizlik sorununun daha da büyümesini engelledi. Özellikle işten çıkarılmadığı için ücretsiz izin ödemesinden yararlanan sayısı 878 bin kişi olarak açıklandı. Keza yaklaşık 3 milyona yakın kişinin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı ifade edildi.

Ekonomi ve istihdamda yaşanan dramatik daralmayı ne yeni normal olarak kabul etmek mümkün ne de sürdürülebilir olduğunu iddia etmek... Yaşanan gelişmelerin insan hayatına dramatik etkileri söz konusu. ILO tüm dünyada pandemi sürecinde daha

“FAKİRLİKTE KURTULMANIN YOLU EĞİTİM. ANCAK PANDEMİDE ÖZELLİKLE FAKİR ÇOCUKLAR KALİTELİ UZAKTAN EĞİTİM ALAMADILAR. BAZILARI İŞE OKULU BIRAKIP ÇALIŞMAK ZORUNDA KALDI. EĞİTİMDEN UZAK KALMAK, ORTA VE UZUN VADEDE FAKİRLİĞİ VE EŞİTSİZLİĞİ DAHA DA ARTIRACAK. HÜKÜMETLER VE POLİTİKA YAPICILAR, SOSYAL VE EKONOMİK POLİTİKALARINI ACİLEN GÖZDEN GEÇİRİLMELİ VE ÖZELLİKLE EĞİTİM POLİTİKALARINI YENİDEN DEĞERLENDİREREK İYİLEŞTİRMELİLER.”

yüksek işsizlik, daha fazla eşitsizlik, daha çok fakirlik, daha yüksek borçlanma ve tüm bunların neden olduğu daha çok huzursuzluk, mutsuzluk, öfke, mobbing ve aile içi şiddetin yaşandığını rapor ediyor.

Pandemi dünyayı daha “eşitsiz” hale getirdi

Pandeminin neden olduğu ekonomik kriz, düşük ücretli /fakir işgücünü daha çok vurdu. Kadın, genç, göçmen, düşük eğitimli vb. dezavantajlı gruplar, bu krizden daha çok etkilendi. Kurumsal işletmelerdeki ofis çalışanları, uzaktan- evden çalışarak pandemiden en az etkilendi. Sağlık çalışanları, saha çalışanları ve kuryeler ise iş yerlerinde zor koşullarda çalışmaya devam ettiler, virüs riskine daha çok maruz kaldılar. Sağlık çalışanları dışında, sahada görev alan grup, en düşük ücretli kesim arasında. Ekonomik daralma sonucu özellikle hizmet sektöründe çalışan düşük ücretli birçok kişi işini kaybetti.

Eğitimde, uçurum büyüyor

Pandemi nedeniyle mecbur kalınan uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimin yerini bir ölçüye kadar doldurdu. Ancak, özellikle fakir çocukların kaliteli uzaktan eğitime erişimleri sınırlı kaldı. Evde

çocuk bakmak zorunda kalan anneler iş piyasasına giremedi; aile içi stres arttı. Bazı fakir ailelerin çocukları, eğitimi bırakıp, çalışmak zorunda kaldı. Oysa fakirlikten kurtulmanın yolu eğitim. Eğitimden uzak kalmak, orta ve uzun vadede fakirliği ve eşitsizliği daha da artıracak. Okulların kapatılmasının yarattığı zarar, açık olmasının yaratacağı zarardan misliyle daha fazla. Okulları hijyen açısından güvenle açık tutabilen, kaliteli uzaktan eğitim sağlayan zengin toplumların ve ailelerin çocukları lehine eşitsizlik daha da artacak.

Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme; üretim artışı, konfor, zenginlik, çalışma hayatında esneklik, kaliteli eğitime uzaktan erişim imkânı gibi insanlığa daha çok refah getiriyor ama virüsün yol açtığı ekonomik kriz, yüksek işsizlik ve eşitsizliğe çare olamıyor. Bu durumda iş, politika yapıcılara düşüyor.

Yeni normal bu yapıda sürdürülebilir değil. Hükümetlerin ve politika yapıcıların işleri kolay olmasa da ekonomik, sosyal ve eğitim politikaları yeniden değerlendirmek, iyileştirmek zorundalar. Krizlerin neden olduğu daha fazla fakirliğin ve eşitsizliğin önüne acilen geçilmesi ve eğitime eşit erişimin sağlanması için yeni politikaların geliştirilmesi gerekiyor.

“5. Endüstri Devrimi’ne ‘koşarak’ ilerliyoruz”

UiPATH’IN 30 ÜLKEDEN SORUMLU AVRUPA BAŞKAN YARDIMCISI TANSU YEĞEN, YENİ NORMALDE E-TİCARET, UZAKTAN EĞİTİM, SÜREÇLERİN OTOMASYONU, İŞSİZ FABRİKA GİBİ KONULARIN EN ÖNEMLİ BAŞLIKLAR OLARAK KARŞIMIZA ÇIKTIĞINI SÖYLÜYOR. “5G, YAPAY ZEKÂ VE BÜYÜK VERİ, ANAHTAR TEKNOLOJİLER” DİYEN YEĞEN, YAKIN GELECEKTE, İNOVASYONU HIZLI YAPIP PAZARA SÜREN KURUMLARIN ÇOK DEĞERLİ OLACAĞINI BELİRTİYOR. YEĞEN, COVID-19 SÜRECİNDEN SONRA ŞİRKETLERİN STRATEJİLERİNİ GÜNCELLEMELERİ İÇİN ÖNCELİKLE YENİ ÖLÇÜM KRİTERLERİNİN BELİRLENMESİ GEREKTİĞİNİ VURGULUYOR.

Covid-19 sonrasında iş dünyasının “yeni normal”inde neler ön planda olacak?

“5. Endüstri Devrimi” robotlar ve insanların bir arada yaşadığı bir dünya olarak tanımlanıyordu. Covid-19 nedeniyle bu döneme çok daha hızlı ilerliyoruz, hatta adeta koşuyoruz. Gelecek, tamamen temassız ekonomi ve internet bazlı ekonomi üzerine kurulmaya başlandı. Bu nedenle, bugünün en önemli konularının başında e-ticaret, uzaktan eğitim, süreçlerin otomasyonu, ışıksız fabrika geliyor. Bunların hayat bulması için, 5G, yapay zekâ ve büyük veri, anahtar teknolojiler olarak karşımızda duruyor.

4G’ye göre on kat hız sağlayacak, aynı zamanda cihazlar arasındaki iletişimdeki gecikmeyi ortadan kaldıracak 5G teknolojisi çok önem kazanacak. Gecikme ortadan kalkınca örneğin trafikte, önümüzdeki araç fren yapınca bizim aracımız bunu fark edip frene basacak.

Hologram teknolojiler sayesinde birbirimizle hologramlarımız üzerinden istediğimiz ortamda konuşacağız. Örneğin internetten satın almak istediğimiz bir mobilya, gerçek boyutları ile bir anda evimizde görünecek.

Yapay zekâ, hayatımızın her noktasına girecek, “büyük veri”yi anlamlandırmamızı ve analiz edebilmemizi sağlayacak. Hatta çıkan sonuçlara göre örneğin bir kampanyayı, insandan onay almaksızın müşterilere duyurabilecek.

“İnovasyonun önemi artacak”

İnovasyon, yeni normalde, devletlerin ve iş dünyasının önceliği olacak mı?

İnovasyonun önemi çok daha artacak. Özellikle Covid-19 sonrası müşterilerin ihtiyaçlarına yönelik tüm servisler, çözümler, ürünler, inovasyonun merkezinde olacak. Bundan sonra, en önemli sorumuz şu olmalı: Uzaktan ve dijital teknolojileri aynı zamanda



kullanarak nasıl inovasyon yapabilirim? Bu, öyle bir dönem ki, inovasyonu hızlı yapıp pazara süren kurumlar yakın geleceğin önemli şirketleri olacak.

“Dijitalleşmemiş liderleri zor günler bekliyor”

Yeni normalin yeni lideri hangi özelliklere sahip olmalı?

Dijital teknolojilerin önem sıralamasında artık ilk üçe yerleştiği iş hayatında, dijital becerilere sahip liderler elbette öne çıkacak. Bunun yanı sıra, alçakgönüllü liderlerin öne çıkacağını görebiliyoruz. Liderlikte iletişim becerilerinin çok güçlü olması da önem kazandı. Bu özellikleri olmayan liderleri zor günler bekliyor. Dijital liderler, kurumun dijital yol haritasında önemli rol oynuyor. Aynı zamanda şirket çalışanlarının da teknoloji alanında becerilere sahip olması için model oluşturuyorlar. Bir taraftan da bu konuda yapacakları duyurular değer taşıyor.

“Başarı ölçüm kriterleri güncellenmeli”

Yeni normalde, yapay zekâ, nesnelerin interneti, akıllı teknolojiler yöneticilerin ajandasında nasıl bir yer tutmalı?

Bu dönemde herhangi bir teknolojiye konuşmak ya da “Bu teknolojilere yatırım yapacağım” demek yerine,

şirketin başarı ölçüm kriterlerine tekrar bakılması çok önemli. Bu teknolojilere, şirketin yeni ölçüm kriterleri belirlendikten sonra yatırım yapılmalı.

Her karar öncesinde güncellenmesi gerektiğini belirttiğiniz yeni ölçüm kriterleri nelerdir?

- Veriye ulaşım, veri madenciliği yapıp karar verme hızı
- Müşterilerin aklında dijital bir kurum olarak bir numarada yer almak
- Dijital kanallardan gelecek cironun oranı
- Dijital kanallardan gelen müşteri başına düşen ciro
- Çalışanların dijital ortamlarından memnuniyeti ve onlara en keyifli dijital çalışma ortamı sunulması
- Herhangi bir kriz durumunda teknolojik altyapının artan talebe hemen hız verebilmesi
- Bayilerin ve müşterilerin dijital olarak tam hazır halde şirketinizle bağlantı içinde olması
- Dijital inovasyon yapabilmek
- Şirketteki süreçlerin tam otomasyonu ve yapay zekâ destekli yazılım robotlarıyla artan verimliliğin ölçümü



Tansu Yeğen: “Dijitalleşmiş liderler”, kurumun dijital yol haritasında önemli rol oynuyor.

#dijitalleşme #dijital #işdünyası #lider

“COVID-19’DAN ÇIKARILMASI GEREKEN ÖNEMLİ DERSLERDEN BİRİ DE KURUMLARIN ‘FELAKET KARŞISINDA STRATEJİ PLANI GEREKSİNİMİ’ OLDU.”

Covid-19 sürecinin hatırlattığı dijitalleşme zorunluluğu karşısında Türkiye’de iş dünyası nasıl hareket etti?

Ülkemizdeki kurumların dijital konuda uzun zamandır çalışmaları var; finans kurumları dijital teknolojiler konusunda birçok Avrupa ülkesine göre çok ileride. Kamuda da bu geçerli. Örneğin e-devlet gibi bir çözüm nerdeyse hiçbir ülkede yok. Yine de hem kamuda hem de özel sektörde hedeflenen dijitalleşme stratejisi kapsamında, sıraladığımız ölçüm kriterlerinin dikkate alınması ve hızlıca hayata geçirilmesi gerekiyor.

Covid-19 öncesinde, gelecekte bazı iş kolları ve mesleklerin ortadan kalkacağını konuşuyorduk. Salgın sonrası bu konuda bir değişiklik oldu mu?

Hayır olmadı. Bazı iş kolları ve meslekler yine ortadan kalkacak. Hatta daha erken bir dönemde... Covid-19, bu süreci öne çekti.

Salgının ardından, dijital ve analitik becerilere sahip kişiler her seviyede daha da aranır oldu. Aynı zamanda sosyal beceriler de daha çok önem kazandı.

Bu yüzden herkesin, yeni teknolojik beceriler konusunda kendine çok fazla yatırım yapması gerekiyor.

Bu süreçte, sürdürülebilirlik konusunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Covid-19 sürecindeki kapanmayla beraber, yeryüzünün, doğanın yaşadığı rahatlama (karbon ayak izindeki düşüş,

çevre kirliliğinin azalması vb. gibi) fark edilir düzeye ulaştığında dikkatler sürdürülebilirlik konusuna yöneldi. Şimdiye kadar bu konuyu gündemine almayan şirketler için bundan sonra tehlike çanlarının çaldığı söylenebilir. Bu bir spekülasyon değil. Bundan sonraki dönemde sürdürülebilirlik eskiye nazaran çok daha önemli ve hassas bir konu olacak. Şirketler, iş yapış modellerinde ölçüm kriterlerini yeniden belirleyip sürdürülebilirlik konusunda da hızlı adımlar atmalı.



Tansu Yeğen: Salgın ile dijital ve analitik becerilere sahip kişiler daha da aranır oldu. Sosyal beceriler çok önem kazandı. Herkesin, yeni teknolojik beceriler konusunda kendine yatırım yapması gerekiyor.

#sustainability #sürdürülebilirlik #PERYÖN #Covid-19

“Sürdürülebilirliği gündemine almayan, bundan sonraki süreçte çok zorlanır”



“Sosyal medyada yer alan yönetici, şirketinin itibarını artırıyor”

“Krizde, hiçbir ülke hazır değildi”

Türkiye, daha önce de pek çok kriz atlattı. Sizce böyle bir krizi öngörüp, kriz yönetimi konusunda hazırlıklı olan firma sayısı ne kadardır?

Sadece ülkemizde değil tüm dünyada böyle bir krize yönelik hazırlık olmadığını gördük. Fakat ülkemizde 2015'ten beri nerdeyse tüm kurumların düzenli güncellenen bir dijital dönüşüm strateji planı vardı. Bu planda hedeflenen zamanlar 2 ila 5 yıl öne çekildi. Tabii ki stratejide de yeni döneme uyum için değişikliklere gidildi. Bu anlamda krize belki hazırlıklı değildik ama yakın geçmişteki dijital dönüşüm çalışmalarının meyvelerini topladık; bu sayede süreci yönetebildik.

Covid-19 sürecinden iş dünyasının ve ülkelerin çıkarması gereken “temel” dersler nelerdir?

Dijital dönüşüm esnasında “Dijital Dönüşümden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı” pozisyonu ortaya çıkmıştı. Bu dönemde ise şirketleri felaketlere karşı dirençli halde tutacak genel müdür yardımcısı pozisyonunun ne kadar önemli olduğunu gördük. Kurumların “felaket karşısında strateji planı olması gerektiği” de alınması gereken önemli dersler arasında.

“Tüm kuşakların kurumlarını dijital ve felaketlere karşı dayanıklı hale getirmesi gerekiyor”

Covid-19 insan kaynakları yönetimi açısından iş dünyasını nasıl etkileyecek?

Bu süreçten sonra tüm kuşakların kurumlarını dijital ve felaketlere karşı dayanıklı hale getirmesi gerekiyor.

Bu da kendilerini hem şu ana hem de yakın zamana yapay zekâ odaklı şekilde teknolojilere hazırlamaları ile mümkün olabilir. Tüm şirketlerin hiç gecikmeden çalışanlarına bu alanda zorunlu eğitim programları düzenlemesi önemli bir adım olabilir.

Sosyal medyanın en etkili isimleri arasında ilk 10'dasınız.* Bu alanda farklılaşmayı nasıl başardınız?

Sosyal medya benim için en başta gündemi takip etmek amaçlı kullandığım bir ortamdı. Zamanla, kullanıcıların teknolojik yenilikleri takip etmek için güvenilir yollar aradığını fark ettim. Galiba o eksiği doldurdum.

Her gün zamanınızın ne kadarını sosyal medyaya ayırıyorsunuz?

Aslında sosyal medyaya çok az vakit ayırıyorum. Zaten kendimi geliştirmek için devamlı okuyorum. Okuduklarım arasından beğendiklerimi uygulamanın içine atıp ilk fırsatta paylaşıyorum.

Sosyal medya yönetimi konusunda iş dünyası yöneticilerine tavsiyeleriniz nedir?

Sosyal medyada yer almak bence yöneticinin nezdinde şirketin itibarını da artırıyor. Bu nedenle yöneticilerin sosyal medyada bir şekilde mutlaka yer alması, az da olsa zaman ayırması gerekir.

*Tansu Yeğen, *The Brand Age*'in yayınladığı, 1 Haziran 2019 - 19 Mayıs 2020 arasındaki dönemi kapsayan sosyal medya analizinde, “en çok takip edilen” ve “en çok konuşulan” yönetici olarak açıklanmıştı.



Tansu Yeğen: Salgının ardından, dijital ve analitik becerilere sahip kişiler, her seviyede daha aranır oldu. Herkes bu alanda kendine daha fazla yatırım yapmalı.

#digitalskills #isdunyasi #yonetim



“İŞTE BİRLİKTE”YİZ

İşte Birlikte projesi kapsamında 26 şirketin katılımıyla, İstanbul, Bursa, İzmir ve Adana’da yuvarlak masa toplantıları düzenlendi. Toplantılardan elde edilen sonuçlara göre, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en yaygın bariyerler arasında, her şehirde, eril olarak görülen sektörler ve pozisyonlara kadın aday çekmenin zorluğu ve kadın işi - erkek işi ayrımı yer alıyor.

“İşte Birlikte” projesi kapsamında Temmuz - Ağustos 2020 döneminde, 26 şirketin katılımıyla İstanbul, Bursa, İzmir ve Adana’da yuvarlak masa toplantıları gerçekleştirildi. Toplantıların çıktıları; şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine (TCE) bütünsel olarak yaklaştığını ortaya koydu. Bu kapsamda şirketler kadın-erkek çalışanlarda farkındalığı yükseltmek, eğitim ve iletişim çalışmalarıyla kapsayıcı dili geliştirmek ve önyargıları dönüştürmek, İK politikalarıyla kadın istihdamını ve fırsat eşitliğini desteklemek, kreş hizmeti sunmak, sektöre kadınların ilgisini çekmek ve kadın adayları yetiştirmek için eğitim ve mentorluk programları düzenliyor. Bu şirketler arasında Birleşmiş Milletler’in WEPs (Kadının Güçlenmesi Prensipleri) imzacısı olanlar da bulunuyor. Bu şirketler ayrıca, kadın STK’larına katılarak ya da iş birlikleri yürüterek destek veriyorlar. Ancak kurumsal sosyal sorumluluk açısından, uzun vadeli, bilinirliği yüksek, ismi konulmuş programlar yürüten şirketlerin az sayıda olduğu da dikkat çekiyor.

LGBTI+ konusu ise 26 şirketten sadece İstanbul’dan katılan iki çokuluslu şirketin gündeminde yer alıyor. İki şirket de bu konuda kapsamlı çalışmalar yürütüyor.



Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki bariyerler arasında, her şehirde, eril olarak görülen sektörler ve pozisyonlara kadın aday çekmenin zorluğu, kadın işi - erkek işi ayrımının sürdüğü görülüyor. Toplumun sosyo-kültürel yapısı, önyargılar ve kadınların kendi kendilerini sınırlaması da öne çıkan unsurlar arasında. Annelik ve ev işlerinin kadının sorumluluğunda görülmesi, kadının iş hayatına girmesini ve devam etmesini zorlaştırıyor.

ŞİRKETLER BİRBİRİNE YOL GÖSTEREBİLİR

Gelişim önerilerinde bu alanda başarılı ve sürdürülebilir çalışmalar yürüten şirketlerin diğerlerine yön göstermesi gerekiyor. Şirketler kendi çalışanlarına eğitimler veriyor, fırsat eşitliği çalışmalarında bulunuyor ancak kapsama alanı genişletilmedikçe toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak da mümkün olmayacak. Tedarikçileri, bayi ağını, çalışanların ailelerini, müşterileri

de dahil ederek, farkındalığın yükseltilmesine, iyi örneklerin diğer şirketlerle paylaşılmasına, çalışmaların büyük şehirler dışına, Türkiye geneline yayılmasına ihtiyaç duyuluyor.

GERÇEK ETKİ, SÖZLE DEĞİL EYLEMLE MÜMKÜN OLABİLİR

Toplumsal cinsiyet eşitliği ülkenin lider şirketlerinin gündeminde yerini aldı. Ancak gerçek bir etki, sözde kalmayarak, eylemlerle eşitliği sağlamakla elde edilebilir. Örneğin kadın istihdamını desteklemeye önem veren şirketlerin kreş hizmeti sunarak, çocuk bakımı kolaylığı sağlaması, genç kızları çalışmaya teşvik etmek için mentorluk ve eğitim programları, rol modelleriyle buluşturan söyleşiler düzenlenmesi gibi çalışmalar yapılabilir. Bu programların sürdürülebilirliği ise şirketlerde üst yönetimin konuyu sahiplenmesi, insan kaynakları, kurumsal iletişim, çeşitlilik ve kapsayıcılık sorumlularının gayretleriyle mümkün olabilir.

İSTANBUL TOPLANTISI

Bariyerler

- Şirket içinde maaş ve fırsat eşitliği sağlanamaması
- STEM’de ve hızlı tüketim malları sektöründe kadınların azlığı
- Kadınlarda yetersizlik hissi, özgüven eksikliği ve erilleşme
- Aile ve toplum baskı, seyahat engellemeleri ve önyargılar
- Evden çalışma döneminde kadına şiddet artışı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında sürekliliğin sağlanmaması

Gelişim önerileri

- TCE, sosyal sorumluluk veya proje yönetimi değildir; sürdürülebilirlik için gereklidir
- Aktif şirketlerin diğerlerine yön gösterebilir, kolektif hareketle ekosistemi geliştirilebilir
- Kadınların az sayıda olduğu sektör ve pozisyonlarda rol modeller anlamlı kullanılabilir
- Kadınların iş hayatına katılımı, kadına yönelik şiddeti de azaltabilir
- LGBT’ye karşı önyargıların dönüşümüne katkıda bulunulmalı

BURSA TOPLANTISI

Bariyerler

- Kadın işi - erkek işi ayrımı
- Ev işleri ve çocuk bakım sorumluluğunun kadınların üzerinde olması
- Erkeklerin kadın yöneticilere karşı önyargıları

Gelişim önerileri

- Kadın istihdamı artırılmalı
- Sürdürülebilirlik gündemde kalmalı, hızlı harekete geçilmeli
- Üst yönetim toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu sahiplenmeli
- Erkeklere ulaşılmalı ve tersine mentorluk yapılmalı

İZMİR TOPLANTISI

Bariyerler

- Kadın aday çekmekte zorluk
- TCE konusunda işin kolayına kaçılması
- Ülkedeki kadına bakış açısı, ataerkil yapı ve toplumsal dejenerasyon
- Medyanın olumsuz etkisi: Kadınlar güçsüz-erkekler agresif algısı
- Kadınlar iş dünyasına uyum için erilleşmesi

Gelişim önerileri

- Kız çocuklarına ve genç kızlara ulaşılmalı
- Ekosistem genişletilmeli ve eğitim güçlendirilmeli
- Şirket içi eşitlik programları üst yönetim tarafından desteklenmeli
- Kadınlara çaresiz ve yalnız olmadıkları hissettirmeli

ADANA TOPLANTISI

Bariyerler

- Sosyo-kültürel engeller: Eril yaklaşım
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, özel sektörde gündem dışında
- Kadın işi - erkek işi ayrımı

Gelişim önerileri

- İlk öğretim zamanından başlayarak, kız çocuklarının meslek seçimine yönelik eğitimler verilmeli
- Lise ve üniversite öğrencilerine ulaşılmalı
- Meslek liselelerinde kadınlara yönelik kontenjanlar artırılmalı/ yaratılmalı
- Kadın istihdamına öncelik verilmeli
- Şiddete karşı eğitim ve söyleşiler düzenlenebilir





Hülya Üstel Eleviş*

py@peryon.org.tr



Dr. Rıza Kadılar**

py@peryon.org.tr

Yeni normal; yeni ilişkilene biçimi ve yeni liderlik ihtiyacı

Pandemi döneminde, şimdiye dek olmayan bazı bilgi ve kaygılar hayatımıza girdi. Bulaşıcı hastalık taşıyan biri ile ilişki kurarken, aramıza fiziksel bir mesafe koymayı, dokunmamayı, aynı bardağı, çatalı kullanmamayı biliyoruz. Ancak tüm insanları potansiyel tehlike gibi görüp uzak durmayı yeni deneyimliyoruz. Şu anda birçok kişi, kalabalık ortamlara girmekle ilgili kaygı taşıyor. Market, toplu taşıma araçları gibi insanların bir arada bulunduğu yerlerde olmayı istemeyen, kaygı ve panik yaşayan insan sayısı da azımsanmayacak kadar fazla. Hatta psikoloji dünyası; koronafobi, virüs fobi gibi yeni bazı fobi türlerinin tanımlanabileceğini belirtiyor. Bu dönem bittiğinde, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, kaygı ve özellikle obsesif kompulsif bozukluk vakalarında ciddi bir artış bekleniyor.

Bu yeni durum, "yeni normal" ve karşılanmamış ihtiyaçlar, insanlarla kaygılı şekilde bir araya gelme zorunluluğu, iş dünyasına nasıl yansıyor? Yakın gelecekte, çalışanları tam zamanlı veya yarı zamanlı işe döndüren firmaların öncelikle virüsün bulaşıcılığını engellemek için fiziksel önlemleri almaları ve bunu da çalışanlarına çok iyi anlatmaları gerekiyor. RK Academy tarafından tercüme edilerek paylaşılan, Apollo Project Kavach'ın "Kapanma Sonrası Yaşam" (Life After Lockdown) broşüründe hem fiziksel önlemlere yer verilmiş hem de personelin güvenli hissetmesini ve hareket etmesini

"FİZİKSEL KOŞULLAR KONUSUNDA GEREKLİ VE YETERLİ ÖNLEMLERİ ALMAK KADAR, BUNLARIN İŞE GERİ ÇAĞRILAN ÇALIŞANA İYİ ANLATILMASI DA ÇOK ÖNEMLİDİR. ÇALIŞANLARI HAYATİ TEHLİKE HİSSEDEN FİRMA, ORTA VE UZUN VADEDE İTİBAR VE YETİŞMİŞİ NİTELİKLİ İNSAN KAYNAKLARINI KAYBEDEBİLİR."

sağlayacak bir dizi önlem ve öneri sıralanmış.

Fiziksel koşullar konusunda gerekli ve yeterli önlemleri almak da bir firma için yeterli değildir. Bunların işe geri çağrılan çalışana iyi anlatılması gerekir. Aksi halde, çalışanları hayati tehlike hissedен firma, orta ve uzun vadede ciddi anlamda itibarını ve yetişmiş, nitelikli insan kaynaklarını kaybedebilir.

"Çalışma kültürünü yeniden oluşturmaya, birbirimize fiziksel olarak dokumadan, hatta aynı mekanda bile olmadan temasta kalmanın yolunu bulmaya ihtiyacımız var."

İşe dönünce, her şey bir anda geride kalmayacak

Marttan beri evinde tek başına yaşamış ve çok sıkılmış, kalabalık ailede karantina

günlerini yaşamış ve fazlasıyla bunalmış, kendi ya da ailesinden biri enfekte olmuş ve atlatmış ya da atlatamamış veya sevdiği birini kaybetmiş çalışma arkadaşlarımız olabilir. Çalışanlar, duygusal olarak kendilerini dengede hissetmeyebilir. Duygusal olarak hiçbir şey yaşanmamış ve sanki hiçbir şey olmamış gibi işe döneceğimizi, sadece fiziksel önlemler olarak bu süreci yönetebileceğimizi düşünmek fazla iyimserlik olur.

Hem evden çalışma sisteminde hem de karantina sonrası işe dönüşte özellikle liderlere önemli işler düşüyor. Çalışma kültürünü yeniden oluşturmaya, birbirimize fiziksel olarak dokumadan, hatta aynı mekanda bile olmadan temasta kalmanın yolunu bulmaya ihtiyacımız var. Fiziksel temasın yerini psikolojik temasın alabileceğini hatırlayalım (Berne, 1964) ve çalışma arkadaşlarımızla, psikolojik olarak nasıl daha fazla temas kurabiliriz sorusuna cevaplar arayalım.

Duygulara dokunan liderlik öne çıkıyor

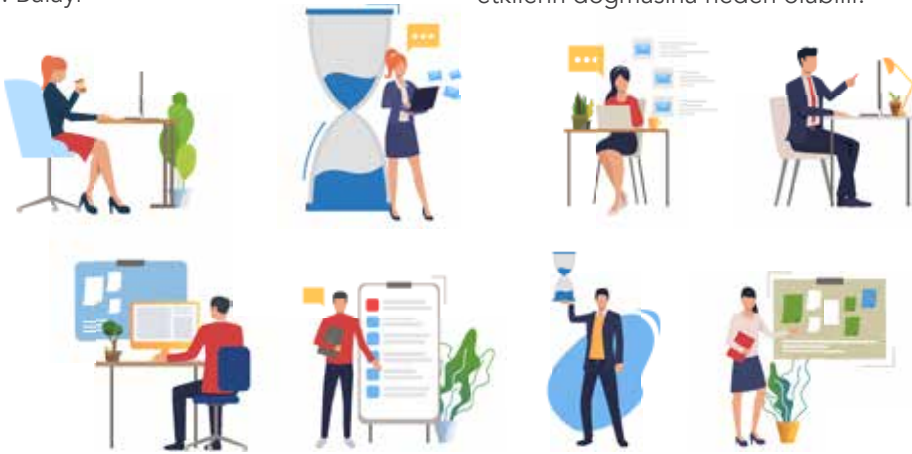
Bu dönemde liderin derin dinleme becerileri, çalışanların benzerlik ve farklılıklarını anlama, ilişkisel ihtiyaçlarını fark etme ve karşılık verme, duygularına dokunabilme, uyumlanabilme gibi bazı yeni anlayış ve becerilere daha fazla ihtiyacı var. Hangi modeli benimsemiş olursa olsun, yeni normalde her liderin, insan psikolojisini kavrayan yeni bir iletişim modeli öğrenmeye ve benimsemeye ihtiyacı var. Biz buna "Duygulara dokunan liderlik" (Emotionally tactual leadership) diyoruz.

"Kendini hazır hissetmeyen, hatta panik yaşayan ve evden çalışmasında sakınca olmayan birini işe gelmeye zorunlu tutmak doğru bir yöntem değildir."

Hızlı adaptasyon insanın doğasında var

Yeni düzene hızlı adapte olduk ancak pandeminin başındaki mücadele enerjisini, motivasyonu ve hızı kaybettiğimizi fark edelim. Bu dönemin bilimsel kaynaklar tarafından "felaket" olarak nitelendiğini hatırlayalım (Altman, 2020). Yaşadığımız bu süreç altı faza ayrılıyor:

1. Korku ve belirsizlik
2. Etki
3. Kahramanlık - Yüksek enerji
4. Balayı



Kaynakça:

RK Academy Yayınları No:1 (2020)

Altman, D (2020). Prepare for a Behavioral Disaster Wave: Resilience If and When COVID-19 Returns. Psychology Today.

Berne, E. (1964) Games People Play – The Psychology of Human Relationships. London: Penguin.

McLeod, S. A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs <http://www.simplypsychology.org/maslow.html> Accessed December 2013

Gawel, J. E. (1996). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. Practical Assessment, Research and Evaluation, 5(5).

Spitz, R. (1945). Hospitalism: genesis of psychiatric conditions in early childhood. Psychoanalytic Studies of The Child, 1, 53-74.

5. Hayal kırıklığı
6. Yeniden yapılanma

Şu an 5. ve 6. fazlar arasındayız. Bir şekilde hayatımızı düzenleyeceğiz, yapılandıracağız ve yeni bir düzen oluşturacağız ancak bu yaşanan travma sürecini de unutmayacağız.

İnsana yatırım da en az dijitalleşme kadar önemli

İş dünyası açısından, bu dönemin bir zorunluluğu da teknoloji ve bilişim sistemlerine yatırım yapmak oldu. Fakat insan ve iletişime yatırım, bundan da önemli. Bu dönemde şirketi ayakta tutan insan faktörüne yatırım yapmayı ihmal etmek, yakın ve uzak gelecekte kayıplara yol açacak, bağlılığı sekteye uğratacak ve nitelikli insan gücünde risklere neden olacaktır. Unutmayalım ki en değerli kaynağımız insan.

Toplum olarak aidiyet duygumuzun zorlandığı bir döneme giriyoruz. Dayanıklılık (resilience) ve esenlik (wellbeing) kavramları günlük hayatımızda yerini alırken, bir yandan da "mutluluk tuzağı" diyebileceğimiz bir açmazla karşı karşıyayız. Bilgiye erişim imkanlarımızın çokluğu, sürekli işlevsel ve aktif olma dürtümüzü tetikliyor. Bu da bir süre sonra yetememe, bir şeyleri sürekli kaçırma endişesine, hatta tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Bu bağlamda, kurumlar ve yöneticiler, imkanları ölçüsünde tüm çalışanlarına gerekli desteği sağlamaya ivedilikle öncelik vermeli. Bu konuda geç atılacak her adım, geriye dönüşü çok zor etkilerin doğmasına neden olabilir.

ŞİRKETLER OFİSE DÖNÜŞ PLANLAMASINDA NELERE DİKKAT ETMELİ?

- Doğru ve bilimsel prosedürleri takip ederek fiziksel ortama dair önlemler alınmalıdır.
- Alınan önlemler, beklentiler ve insan kaynaklarının sorumlulukları, ofise dönüş öncesinde, çalışanlara yazılı ve sözlü olarak açıklanmalıdır.
- İşe geri gelen çalışanın, öncelikle "neden gelmesi gerektiğini" bilmeye ihtiyacı vardır. Eğer firma, evden çalışabilecek ya da haftanın belli günleri ofise gelmesi yeterli olan bir çalışana, iş yerine tam zamanlı döndürmeyi tercih ettiyse, insan kaynaklarında içerleme ve önemsenmeme duyguları ortaya çıkabilir.
- Salgın döneminde uzaktan çalışanların yeniden ofise dönüşünü, bireysel tercih ve ihtiyaçları doğrultusunda, kademeli yapmak daha doğru olacaktır.
- Hazır hissetmeyen, hatta panik yaşayan ve evden çalışmasında sakınca olmayan birini işe gelmeye zorunlu tutmak doğru değildir. Bu durum, şirketlerin uzun vadede önemli kayıplar yaşamasına yol açabilir.
- Firmalar, hangi çalışanların mutlaka ofise gelmesi gerektiğini ve hangilerinin evden çalışmaya devam edebileceğini iyi analiz edip, bu veriyle işe dönüş planı yapmalıdır.
- Ofise dönüşün ilk günü, alınan önlemler oryantasyon programıyla gösterilmeli ve çalışanın kendi sağlığını koruma sorumluluğunu yerine getirmesi için simülasyonlarla yeni ofis davranış kuralları öğretilmelidir.
- Firmalar çalışanlarına psikolojik destek sağlayacak iletişim, etkileşim grupları, interaktif webinar'lar veya "psikolojik destek çağrı merkezi" gibi organizasyonları gündemlerine almalıdır. Bu yapılar, yetkin/yeterli profesyoneller ve mümkünse psikologlar tarafından yürütülmelidir.



pyl@peryon.org.tr

Yeni normalleşme ve iş ilişkilerinin hukuki boyutu

Covid-19 süreçlerinin iş hukuku uygulamasına kattığı en önemli yenilik, bugüne kadar sınırlı bir uygulama alanı bulan uzaktan çalışma oldu. Nitekim, birçok işyeri gerek dünyada gerek ülkemizde uzaktan çalışma sistemini uygulamaya başladı.

“YAYGINLAŞAN UZAKTAN ÇALIŞMA KALICI OLABİLİR”

Birçok işyeri verimlilik kaybı yaşamadan bu sistemde de çalışılabileceğini gördü. Bunun hayatımıza da önemli bir yenilik katacağını düşünüyorum. Bundan sonra uzaktan çalışmanın normale dönüle de geniş bir uygulama alanı bulabileceğini söyleyebiliriz.

Uzaktan çalışma birtakım hukuki tartışmaları da beraberinde getirdi. Öncelikle konu, İş Kanunu'nda düzenlendi ve bununla ilgili bir yönetmelik çıkarılması öngörüldü. Ancak henüz bu yönde bir yönetmelik çıkarılmadı. Oysa, yönetmeliğin Covid-19 süreçlerinde çıkarılması isabetli olurdu. Ancak ne yazık ki henüz yapılamadı. Uzaktan çalışmada İş Kanunumuz bunun yazılı olarak yapılmasını öngörüyor. Buna göre tarafların bu konuda yazılı bir protokol yapmalarında yarar var. Konunun bir iş sözleşmesinde bir madde ile düzenlenmesi de mümkün. Buna göre, şirketlerin iş sözleşmelerini güncelleyerek uzaktan çalışmayı da içeren hükümleri ilave etmelerinde yarar bulunuyor.

ÇALIŞAN UZAKTAN ÇALIŞMAYI KABUL ETMEK ZORUNDA MI?

Özellikle işçi sendikaları ve hukukçuların paylaşımlarından, bu durumun, teknik anlamda bir sözleşme değişikliği

“UZAKTAN ÇALIŞMAYA DAİR YÖNETMELİK COVID-19 DÖNEMİNDE ÇIKARILABİLSEYDİ İSABETLİ OLURDU. ANCAK HENÜZ ÇIKARILMADI. BİRÇOK İŞ YERİ, KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİYLE İLGİLİ HATALI UYGULAMALARI SÜRDÜRDÜ. BAZI İŞ YERLERİ, TÜM SÜRE ÜZERİNDEN ÖDENEK ALIRKEN, KISA ÇALIŞMA SÜRECİNDEKİ İŞÇİLERİ ÇALIŞTIRMAYA DEVAM ETTİLER. FESİH YASAKLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEME İSE İLK ADIMDA İSABETLİ OLMASINA RAĞMEN, BUNLARIN EYLÜLE KADAR UZATILMASI İSABETLİ OLMADI. BİRÇOK İŞ YERİNDE BU DURUM, İK SÜREÇLERİNİ ENGELLEMeye BAŞLADI.”

olduğu, dolayısıyla kabule bağlı olduğu yönünde yaklaşımlarını görüyoruz. İş Kanunu'nun uzaktan çalışmanın yazılı olmasını öngören düzenlemesi de bu yorumu destekliyor. Kanımızca genel olarak bu yaklaşım isabetli ancak Covid-19 süreçlerinde özellikle iş sağlığı ve güvenliği gerekleriyle işverenlikçe böyle bir talep geliyorsa, “çalışanın herhangi bir haklı gerekçe göstermeksizin bu talebi reddi” kanımızca, dürüstlük kuralına aykırı sayılır. Başka bir anlatımla bu dönemde çalışanın bu değişikliği kabul etmesini beklemek yerinde olur.

UZAKTAN ÇALIŞMADA YOL VE YEMEK UYGULAMALARI

İşveren yemek bedeli veriyorsa uzaktan çalışmada da bunu devam ettirmesi gerekiyor. Aynı yemek yardımını (iş yerinde verilen) ise tartışılabilir buluyoruz. Ancak bunun bedelinin verilmesinin adil bir yaklaşım olacağı düşüncesindeyiz. Buna karşılık çalışana iş yerine gelmesi için bir yol ücreti ödeniyorsa, uzaktan çalışmada bunun ödenmesine gerek olmadığı görüşündeyiz. Ancak bu konuda farklı görüşler de bulunuyor.

Örneğin yol yardımının devamlı ve sabit şekilde ödenmesi durumunda bunun devam etmesi gerektiği de ifade ediliyor. Bu hususların, yapılacak protokol ile açıklığa kavuşturulması isabetli görünüyor. Belirttiğimiz yönetmeliğin de çıkarılması isabetli olur. Bu noktada işletmelere, uzaktan çalışmanın prosedürlerini yazmalarını ve yayınlamalarını tavsiye ediyoruz. Bu prosedürlere uzaktan çalışma kurallarına ve süreçte uygulanacak belgelere de yer verilmeli (Örneğin İSG Bilgilendirme metinleri, KVK Taahhütleri, Ek Protokol).

“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YENİDEN ÖNEM KAZANDI”

Covid-19 süreçleriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği (İSG) daha sık gündeme geldi ve yeniden önem kazandı. Özellikle normalleşme sürecinde daha etkili şekilde karşımıza çıkıyor.

“İşveren, Covid-19'la ilgili olarak elbette sorumludur.”

- İşveren hangi önlemleri almalı?
- Covid-19'la ilgili olarak işverenin sorumluluğu doğabilir mi?

Bu ikisi en sık karşılaştığımız sorular. Burada SGK'nın Covid-19 vakalarının kural olarak "hastalık" şeklinde bildirileceğine dair düzenlemesi, bazı İSG profesyonellerini "Bu bir hastalıktır, işverenin sorumluluğu olmaz" şeklinde yanlış yaklaşımlara sevk etti. SGK'nın uygulamasının isabetli olup olmadığı bir yana, işverenin Covid-19 ile ilgili olarak sorumlu tutulabileceğine kuşku duymamak gerekiyor. Bu noktada önlemler dikkatli biçimde alınmalı ve sektördeki iyi uygulama örnekleri takip edilmeli.

KVKK GÖZDEN KAÇIRILMAMALI

İSG önemlerinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) boyutu da gözden kaçırılmamalı. Özellikle Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun virüse yakalanan kişilerin ismen deşifre edilmemesi gerektiği yolundaki görüşleri göz önünde tutulmalı.

- Bu konudaki uygulamalar, 6698 sayılı kanunun ölçülülük ilkesi dikkate alınarak gerçekleştirilmeli.
- Alınan önemlere uyulmaması, örneğin çalışanın ısrarla maske takmayı reddetmesi, disiplin cezalarını hatta iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirebilir.
- İşçiler, Covid-19 süreçlerinde tüm İSG uygulamalarına dair bilgilendirilmeli. Bu doğrultuda gerekli eğitimler verilmeli.

KISA ÇALIŞMA DÖNEMİNDE YANLIŞ UYGULAMALAR

Kısa çalışma, sınırlı uygulama alanı bulan bir düzenleme görünümündeyken bir anda ülkenin gündemine oturdu ve çok sayıda çalışan bu haktan yararlandı. Maalesef birçok iş yeri, uyarılarımıza rağmen hatalı uygulamalar yapmakta ısrar ettiler ve tüm süre üzerinden ödenek alınırken, öte yandan kısa çalışma sürecindeki işçileri çalıştırmaya devam ettiler. Nitekim önümüzdeki günlerde yapılacak denetimlerde müfettişlerin öncelikle bu hususu inceleyeceğini tahmin ediyorum.

"İkale, fesih yasağı kapsamı dışında olmasına rağmen kamuoyu, bu konuda hukukçu olmayan kişiler tarafından yanlış yönlendirildi.

Böylece, 'İkale, fesih yasağı kapsamındadır' şeklindeki yanlış yorum, meşruiyet kazandı."



"FESİH YASAKLARININ DAHA FAZLA UZATILMAMASINDA YARAR VAR"

7244 sayılı Torba Kanunla, İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, 17 Nisan 2020'den itibaren üç ay süreyle (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında) işveren tarafından feshedilemeyeceği yönünde düzenleme yapıldı. Sonra, bu yasak 17 Eylül'e kadar uzatıldı. Daha sonra, üçer aylık sürelerle 30 Haziran 2021'e kadar uzatılabilmesi için Cumhurbaşkanı'na yetki verildi.

Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, iş yerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuata göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri, "Fesih Yasağı" kapsamı dışına çıkarıldı.

Fesih yasakları ile ilgili düzenleme ilk adımda isabetli olmasına rağmen, bunların eylüle kadar uzatılması isabetli olmadı. Birçok iş yerinde bu durum, İK süreçlerini engellemeye başladı. Bölüm kapatmak isteyen, düşük performanslı veya olumsuz davranışları olan çalışanlarla ilgili olarak İK departmanlarının eli kolu bağlandı.

Bu yasakların daha fazla uzatılmamasında yarar var.

"HUKUK KURALLARI, SADECE VATANDAŞI DEĞİL DEVLETİ DE BAĞLAR"

Fesih yasakları başka tartışmaları da beraberinde getirdi. Özellikle "ikale"nin fesih yasağı kapsamında olup olmadığı konusunda tartışmalar gündeme geldi. Bize göre ikalenin fesih yasağı kapsamında olmadığı son derece açık. Çünkü ikale, teknik olarak tek taraflı olarak sözleşmenin feshi değil, karşılıklı olarak gerçekleştirilen bir anlaşma. Buna karşılık, İŞKUR'un ikaleyi fesih yasağı kapsamında gördüğünü öne süren bazı yorumlar yapıldı. Özellikle hukukçuluk vasfı olmayan bazı danışmanlar veya danışmanlık firmaları "çıkış yapılamayacak kodlar" gibi açıkça hukuka aykırı başlıklarla kamuoyunu yanlış yönlendirdiler. Böylece bu hatalı yaklaşımın, adeta meşruiyet kazanmasına neden oldular. Neden ikale yapılamayacağını kendilerine sorduğumuzda ise verdikleri cevap bir hukuk devletinin işleyişiyle bağdaşmayacak türdendi: "Kurum yetkilisi böyle dedi..." Oysa bir hukuk devletinde böyle bir yaklaşım söz konusu olamaz. Çünkü hukuk kuralları, sadece vatandaşları değil devleti de bağlar.

SPORDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NASIL SAĞLANIR?

COVID-19 pandemisinin etkileri, hayatın her alanında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınlar ve kız çocukları tarafından daha fazla hissediliyor. Bu durum spor alanında da geçerli. HeForShe tarafından Türkçe'ye çevrilen "COVID-19, Kadınlar, Kız Çocukları ve Spor" politika özeti, spor alanında toplumsal cinsiyet eşitliği için öneriler sunuyor. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Uluslararası Olimpiyat Komitesi tarafından başlatılan "Nesiller Boyu Eşitlik için Spor" inisiyatifinden edinilen bilgilerle hazırlanan politika özeti COVID-19'un spor açısından kadınlar ve kız çocukları üzerindeki etkilerini beş farklı alanda inceliyor: Liderlik, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, ekonomik fırsatlar, medya katılımı-medyada temsil edilme ve kız çocuklarının spora katılımı.

ÖNE ÇIKAN ÖNERİLER

Hükümetlere: Ekonomik teşvik paketleri içerisinde spor sektörünün iyileştirilmesine yönelik tedbirler yer alıyorsa, kadın ve erkekler için eşit miktarda kaynak dağılımı yapıldığından ve eşit ölçüde hesap verilebilir olduğundan emin olun.

Spor kuruluşlarına: Kadınların aktif olarak yer aldığı spor branşlarına yatırım yapmaya devam edin. İyileşme planlarının tasarlanması ve uygulanması süreçlerine kadınları da dahil edin. Erkek sporcuları, gazetecileri, antrenörleri ve diğer erkek destekçileri kadın sporlarını teşvik etmeleri için harekete geçirin.

Medyaya: Kadınlarca yürütülen spor faaliyetlerinin medyada daha dengeli şekilde yer almasını ve yayınlanmasını sağlayın.

Hem içerik üretme hem de kadınların spor medyasında daha fazla yer alması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir iyileşme stratejisi benimseyin.



STK'lara: COVID-19 salgınının ortaya çıkışı öncesi ile mevcut durum arasında kız ve oğlan çocuklarının okulu bırakma oranlarını takip edin. Ebeveynlere ve topluluk üyelerine ulaşarak kız çocuklarının tekrar spor faaliyetlerine başlamaları için gerekli maddi teşviki sağlayın.

Sponsor ve bağışçılara: Kadınlardan oluşan profesyonel takımları desteklemeye devam edin ve kadın sporculara daha fazla sponsorluk sağlamak için

harekete geçin. Sporla ilgili pazarlama faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği mesajları vermeye devam edin.

Seyircilere: Sosyal medyadan faydalanarak kulüplere, takımlara, federasyonlara ve sponsorlara ulaşın; böylelikle kadın sporuna verdiğiniz desteği gösterin. Kitlesele fonlama kampanyası başlatın, kız çocukları için spor programları ve yaşam becerileri eğitimleri sunan sivil toplum kuruluşlarına bağış yapın.

KADIN FUTBOLUNA DESTEK

Migros mağazalarından 20 Eylül 2020'ye kadar alınacak her Ruffles paketiyle kadın futbolu odaklı sosyal girişim Kızlar Sahada'ya destek olmak mümkün. Ruffles ve Kızlar Sahada iş birliğiyle bini aşkın kadına ve gence online futbol eğitimleri verilecek. Üç aşamada gerçekleşecek olan etkinliklerde, çok sayıda yaratıcı atölye yer alacak ve katılımcılara futbol teknikleri, oyun tabanlı eğitimlerle öğretilecek. Buluşmaların her biri; "Fark Et!", "Harekete Geç!" ve "İlham Ver!" adımlarını içerecek. "Fark Et!" adımı ön yargılar ve kadın futboluna dair genel bilgiyi ölçerek geliştirecek oyunlar oynayacak. "Harekete Geç" adımı milli futbolcu Ece Türkoğlu tarafından

futbolun tekniğine dair bilgiler verilecek. "İlham Ver!" adımı ise katılımcılar Ece Türkoğlu tarafından öğretilenleri video çekerek o haftanın etiketiyle sosyal medya hesaplarında paylaşacaklar. FIFA Eski Danışmanı Ebru Köksal, Türkiye'nin ilk FIFA kokartlı kadın hakemi Lale Orta ve spor gazetecisi Banu Yelkovan buluşmaların ilham veren konuşmacıları olacak.



Ayrıntılar için: <https://www.kizlarsahada.com/tr>

TÜRKİYE'DEKİ SURIYELİ KADINLARIN “İŞ” TE ADI YOK

Kâr amacı gütmeyen uluslararası sivil toplum kuruluşu Building Markets, “Suriyeli KOBİ’lerde Kadın Girişimciler ve Çalışanlar Raporu”nu yayımladı. Türkiye’de bulunan kayıtlı Suriyeli işletmelerden 2 bin 200’üne ulaşan Building Markets, 1066 işletmeden kadın çalışanlar ve girişimciler hakkında veri alabildi. 1066 işletmeden sadece 501’i kadın çalışanlara yer verdiğini belirtirken, işletmelerdeki çalışanların yalnızca yüzde 14’ü kadınlardan oluşuyor. Bu kadınların büyük bir çoğunluğu eğitim, kültür, sanat ve eğlence sektörlerinde çalışıyor.

Birleşmiş Milletler’in yayınlandığı “Geçici Koruma Statüsü”ndeki Kadın ve Kız Çocuklarının İhtiyaç Analizi’nin verilerine yer veren rapor, Türkiye’deki Suriyeli kadın ve kız çocuklarının dil bariyerine takılarak temel ihtiyaçlarını gideremediğini, savaş travmalarını atlamadığını ve Türkiye’nin sosyal ve ekonomik hayatından soyutlandıklarını ortaya koydu.



- Türkiye’de yaşayan Suriyeli kadın ve kız çocuklarının yüzde 70’i Türkçe konuşamazken, sadece yüzde 7’si dil eğitimine ulaşabiliyor.
- Suriyeli kadınların yüzde 15’i iş hayatına katılım sağlayabiliyor.
- En popüler meslekler ise yüzde 30 ile kuaförlük ve yüzde 27 ile terzi olarak öne çıkıyor.
- Kadınların iş kurslarına ve eğitimlere ulaşamamasının temel sebebinin onlara biçilen “ev hanımı” rolü.

Raporda, Suriyeli kadın girişimcilerin yeterli destek almaları halinde daha çok kadına istihdam yaratacağına dikkat çekildi. Bu işletmelerinin büyümek için ihtiyaç duyduğu rakam ise ortalama 250 bin lira.

Suriyeli kadın işletmecilerin;

- Yüzde 70’inin gelecek 12 ay içerisinde yeni bir iş planı var.
- Yüzde 85’inin banka hesabı bulunuyor.
- Yüzde 35’i işletmeleri için kredi almayı planlıyor.

KADIN BİLGİSAYAR MÜHENDİSLERİNE YÖNELİK BURS PROGRAMI

İTÜ, yapay zekâ araştırmaları ve gerçek hayat uygulamaları konusunda çalışan DeepMind ile İTÜ Bilgisayar Mühendisliği yüksek lisans ve doktora programlarındaki kadın araştırmacılara burs sağlamak için iş birliğine başlıyor.

Burs programı, finansal zorluklar nedeniyle normalde lisansüstü çalışmalara devam edemeyecek öğrencilerin yüksek lisans ve doktora yapmasına imkân sağlarken, aynı zamanda alandaki çeşitliliği de arttırmayı hedefliyor. Program kapsamında, finansal desteğin yanı sıra, öğrencileri DeepMind tarafından organize edilen endüstriyel etkinliklere davet etme, uluslararası konferanslara seyahat desteği ve DeepMind araştırmacılarından mentörlük alma gibi destekler de sunuluyor. Başvuru süreci İTÜ Yapay Zekâ ve Veri Bilimi Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından koordine ediliyor.

Ayrıntılar için: <https://ai.itu.edu.tr/deepmind-scholarship/>



ÖĞRENCİLERİN SESİ PLATFORMU, “1. LOJİSTİK KONGRESİ”Nİ DÜZENLİYOR

24 Ekim 2020’de Zoom uygulaması üzerinden gerçekleştirilecek 1. Lojistik Kongresi’nde, lojistik alanında üniversite öğrencileri, sektörel sorunlarını ve çözüm önerilerini paylaşacak.

KONGREYE KATILIM ÜCRETSİZ

Kayıt için: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeiS83IX53i5iLRYw2-gcNJYZ0ztM-vbZgPZjoGcSAWf8OqRw/viewform>



Acil servisten dağların zirvesine...



Dr. Muazzez Özçelik

Yalova 112 Acil Sağlık Hizmetleri Komuta Kontrol Hekimi

YALOVA 112 ACIL SAĞLIK HİZMETLERİ KOMUTA KONTROL HEKİMİ DR. MUAZZEZ ÖZÇELİK, 2011'DEN İTİBAREN, SUDAN, PAKİSTAN VE SOMALİ GİBİ ÜLKELERDE, FARKLI DÖNEMLERDE, GÖNÜLLÜ HEKİMLİK YAPTI. PANDEMİ SÜRECİNDE TÜM SAĞLIK ÇALIŞANLARI GİBİ O DA YOĞUN BİR MÜCADELE VERDİ. HEKİM ÖZÇELİK, SPORCU KİŞİLİĞİYLE DE BİRÇOK BAŞARIYA İMZA ATTİ. TÜRKİYE DAĞCILIK FEDERASYONU YÜKSEK İRTİFA TAKIMI ÜYESİ ÖZÇELİK, 2009'DA KIRGIZİSTAN PEAK LENİN'E TIRMANMAYI BAŞARDI. ULTRA MARATONLARA DA KATILAN ÖZÇELİK'İN ULUSAL VE ULUSLARARASI YARIŞMALARDA PEK ÇOK DERECEŞİ BULUNUYOR.



Dr. Muazzez Özçelik, hekim, gönüllü, dağcı, atlet... 1989'da Bulgaristan'dan Türkiye'ye göç eden ziraat mühendisi bir baba ile ekonomist bir annenin ikinci çocuğu. 6 yaşından itibaren edindiği sporcu disiplini 14 yaşına geldiğinde ona sıra dışı bir hayatın kapılarını aralamış. "Başkalarının dünyasını değiştirebilmek" için tıp okumuş. Mesleğe başladığı günün ertesinde, 17 Ağustos 1999'da deprem gerçeğiyle karşılaşmış. UMKE (Ulusal Medikal Kurtarma Ekibi) gönüllüsü olmuş, Sudan'dan Pakistan'a, dünyanın farklı noktalarında yıllarca gönüllü hekim olarak görev yapmış.

Hekimliğin yanı sıra dağcılıkla uğraşan,

yüzlerce kilometrelik ultra maratonlarda koşan Çelik, 2004'te Ağrı Dağı'nın (5 bin 137 metre) zirvesine çıkmış. 2007'de bir kez deneyip döndüğü 7 bin 134 metrelik Kırgızistan Peak Lenin tırmanışını 2009'da başarmış.

Doğayla iç içe olmak için eşiyle 2019'dan bu yana karavanda yaşayan Özçelik, pandemi döneminde de antrenmanlarına ara vermemiş. Halen Yalova 112 Acil Sağlık Hizmetleri Komuta Kontrol Hekimi olarak görev yapan Özçelik, "Zamansızlık bahane değildir, planlı yaşarsanız istediğiniz her şeye zaman bulabilirsiniz. Yeter ki herkes içindeki yaşam kaynağının farkına varsın" diyor.

Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

1975'te Bulgaristan'da doğdum. Babam her zaman bize doğa sevgisi aşılayan bir ziraat mühendisiydi. Annem ise her koşulda aileyi huzur içinde bir arada tutmayı başaran bir ekonomist. 1989'da ailemle Türkiye'ye göç ettik, liseye burada devam ettim. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde okuduğum yıllarda doğa ve doğa aktivitelerine olan ilgim iyiden iyiye artmaya başladı. Sonunda kendimi dağcılık eğitimi alırken buldum. Mezun olduktan sonra boş zamanlarımın neredeyse tamamını doğada geçirmeye başladım. Bu bir kırılma noktası oldu. Zira kişilik özelliklerimi ve yaşama dair bakışımı belirleyen doğa koşullarıydı. O günden bugüne, insanlardan çok doğadan öğreniyorum.

**"DAYANIŞMA,
KÜLTÜRÜMÜZÜN BİR
PARÇASIYDI"**

Çocukluk ve gençlik yıllarınızda gönüllülük faaliyetlerinde yer aldınız mı?

Çocukluk yıllarım demir perde ülkesi Bulgaristan'da geçtiği için kolektif yaşama dair pek çok şey öğrendim. Hizmet satın alınamayan bu ülkede, insanlar ev inşaatından araç tamirine kadar aklınıza gelebilecek tüm gündelik işleri, komşularının yardımıyla yapardı. İmece ve yardımlaşma kültürel yaşamın bir parçası olarak zaten kişiliğime işlemişti. Böyle bir kültür içinde

büyürken toplumsal olaylara tepkisiz kalmak mümkün olmuyor.

**"BAŞKALARININ DÜNYASINI
NASIL DEĞİŞTİREBİLİRİM?"**

Nasıl hekim oldunuz?

Göçmen bir ailenin çocuğu olarak, üzerimde daha fazla sorumluluk hissettim. Nasıl ki zor zamanlarda birileri bizlere yardımcı elini uzattıysa, "Ben de başkalarının dünyasını değiştirebilirim" diye düşündüm. Bu nedenle üniversite sınavı tercihlerimde sadece tıp fakülteleri vardı. Çocukluğumuzda Afrika'daki açlıkla ilgili haberler ve kampanyalar çok fazlaydı. Benim gibi birçok çocuk Afrika'da açlık çeken dezavantajlı çocuklara yardım etmek isterdi. Bu yüzden, daha çocukken uzak ülkelerde hekimlik yapma hayalleri kurmaya başladım.

**GÖREVDE İLK GÜN VE
DEPREM...**

UMKE'de ne kadar süre çalıştınız?

UMKE ile yollarımız 2003'te kuruluşunun hemen ardından keşişti. Aslında bu serüven 1999'da başladı. Depremde ailem Yalova'daydı ve biz de ciddi şekilde etkilenmiştik. Evimiz yıkılmıştı, birçok arkadaşımı kaybetmişim. Hekimlik mesleğine yeni başlıyordum; depremden bir gün önce atanmışım. Görev yerim Balıkesir'di. İlk günümde gönüllü olup ertesi gün soluğu Yalova'da kurulan

çadır hastanesinin acilinde aldım. Birkaç ay sonra yaşanan Düzce depreminde de gönüllü oldum. Balıkesir Dağcılık Arama Kurtarma Ekibi ile Kaynaşlı'da yıkılan bir binanın enkazında çalıştım. O zaman şunu anladım: Doğada zor şartlarda hayatta kalma becerilerimle mesleğimi birleştirsem, çok daha yararlı işler yapabilirim. Sağlık Bakanlığımız UMKE'yi kurar kurmaz, bu organizasyonun içinde yer aldım.

Birkaç yıl sonra UMKE'den ayrıldım. Ancak gönüllülük esaslı görevlere, 2011'den bugüne dek, belirli aralıklarla devam ettim. Yıllar içinde değişik sürelerle Pakistan, Somali ve Sudan'da sahra hastanelerinde görev aldım. Halen Yalova 112 Acil Sağlık Hizmetleri Komuta Kontrol Hekimi olarak görev yapıyorum.

**"TÜM RİSKLERİ GÖZE ALARAK
EVDEN ÇIKARSINIZ..."**

UMKE'de görev almanın zorlukları neler?

UMKE'de görev almaya başladığınızda, kişisel konforunuzdan ve güvenliğinizden uzaklaşıyorsunuz. Afet bölgesinde neyle karşılaşacağınızı bilmiyorsunuz. Psikolojik olarak en kötü şartları kabul ederek yola çıkıyorsunuz. Günlerce uyuma şansınız olmayabilir, bölge güvenli olmayabilir, siz de bir afetzedede veya hastaya dönüşebilirsiniz. Ne zaman görev çıkacağı belli değildir. Bir akşam yemeğinde ailenizle keyifli zaman geçirirken, birkaç saat sonra kendinizi başka bir ülkeye yardıma giden bir uçakta bulabilirsiniz. Bu, meslekten ziyade yaşam tarzıdır artık...

ÇOCUK YAŞTA SPOR DİSİPLİNİ

Maraton koşmaya nasıl başladınız?

Maraton ve ultra maratonlara, uzun yıllar dağcılık yaptıktan sonra başladım. 6 yaşımdan itibaren atletizmin içindeydim. Yıllar içinde koşmaya hiç ara vermedim. Belki dağcılıktaki başarım da erken yaşta edindiğim spor disiplinine bağlıdır. Bir başarıdan sonra mutlaka yeni bir hedef belirliyorum. 7 bin metrelik zirveye tırmandıktan sonra bu kez hedefim ultra maraton koşmak olmuştu. Böylece ilk uzun





ÖZCELİK'İN DERECE ALDIĞI ULTRA MARATONLAR

2012 İznik Ultra:
136 km, kadınlarda 2.'lik

2013 İznik Ultra:
130 km, kadınlarda 2.'lik

2013, 2014, 2016 Bulgaristan
Persenk Ultra,
130 km, kadınlarda 2.'lik

2015 Kapadokya Ultra Trail:
110 km, kadınlarda 2.'lik

2015 Hırvatistan Istria Ultra:
110 km 40+ yaş grubu
kadınlarda 2.'lik

2015 Frig Vadileri:
60 km, kadınlarda 3.'lük



mesafe yarışım, 2012'de Türkiye'de ilk kez düzenlenen 136 km'lik İznik Ultra Maratonu oldu.

Hem hekim hem de sporcu olmayı nasıl tanımlıyorsunuz?

Sporcu olmak da hekim olmak da ciddi disiplin gerektirir. Planlı ve programlı olmak sizin bir parçanız olur. Güne spor yaparak başlamak, uyandığınızda yüzünüzü yıkamak gibidir. Derin bir ferahlık ve enerji ile dolarsınız. O enerjiyi etrafınıza da yayarsınız. Çevrenizde artık bir rol modelisiniz ve birçok insan sizden ilham alır.

"Yaşamınızı iyi planlarsanız her şeye zaman kalır! Bahaneleri asla kabul etmiyorum."

"KONFOR ALANINDAN ÇIKMAK GEREKİYOR"

Yoğun çalışma temposunda spora ne kadar zaman ayırıyorsunuz?

Yaşamınızı iyi planlarsanız, her şey zaman ayırabilirsiniz. Bahaneleri asla kabul etmiyorum. Eğer 24 saatlik nöbete gideceksem ve o gün spor yapma şansım yoksa, o zaman yola biraz erken çıkarak bisikletimle işe gitmeyi tercih ediyorum. Konfor alanından çıkmadan bu işleri sürdürmek mümkün değil. Antrenmanlarımın çoğu doğa şartlarında olduğu için, bazen günde 4-5 saatimi ormanda geçirebiliyorum.

Somali ya da Pakistan gibi görevlerde antrenmanlarınızı nasıl yapıyordunuz?

2012'de Somali'de görev yaparken, koşacak bir alanım yoktu ve çevre de

güvenli değildi. Konakladığımız evin çatısında 100 metre karelik bir alanda antrenmanlara devam ettim. Zorlandım ancak başardığımı gördükçe daha mutlu oldum. 2011'de Pakistan'da görev yaptığım yerde, iki gün boyunca bahçe duvarı dibindeki taşları temizleyerek kendime 300 metre uzunluğunda bir pist oluşturdum.

2009'DA KIRGIZİSTAN'DA HEDEFİNE ULAŞTI

Sporda elde ettiğiniz başarılarınız arasında sizin için en anlamlı ve özel olanı hangisiydi?

Okul yıllarımda, "ölmeden önce yapılması gerekenler" listemde en az bir kez 7 bin metrelik zirveye çıkmak ve en az bir kez bir maraton bitiş çizgisini görmek vardı. 2004'te Ağrı Dağı (5 bin 137 metre) zirvesine çıktıktan sonra yıllar içinde Rusya'dan Kırgızistan'a dek pek çok ülkede tırmandım. Bunlar arasında, 2009'da Türkiye Dağcılık Federasyonu Milli Takımı olarak Kırgızistan'da Peak Lenin (7 bin 134 metre) zirvesine çıkmak benim için çok anlamlıydı. 2007'de bu zirveyi denemiştik ancak 6 bin 400 metreden geri dönmüştüm. Hem bu hedefe ulaşmak hem ülkemizin kadın temsilcisi olarak orada olmak büyük bir sorumluluk ve gururdu. Bunu başarmak bende ayrı bir ize sahip.

"ARTIK ANTRENMANA KARAVANLA GİDİYORUZ"

Bir günlük rutininizi anlatır mısınız?

Pandemi sürecinden bir yıl kadar önce karavan sahibi olduk ve bu aşamadan sonra eşimle rutininiz çok değişti. Artık antrenmana karavanla gidiyorum. Böylece daha uzak ve teknik rotaları tercih edebiliyorum. Doğada birkaç saat süren antrenmandan sonra

karavanda kendimizi güzel bir kahvaltı ile ödüllendiriyoruz. Eğer şehirde yapılması gereken işlerimiz yoksa, günün geri kalanını yine karavanda dinlenerek ve kitap okuyarak geçiriyoruz. Bazen öğleden sonraları gölde kano çekiyoruz veya ormanda bisiklete biniyoruz.

Pandemi döneminde karavanda yaşamak avantaj sağladı mı?

Evet, pandemi sürecini birçok kişiye göre daha avantajlı geçirdiğimi düşünüyorum. Zaten karavanda yaşadığımız için doğadan hiç kopmadık. Aksine kendimizi izole ederek hem aile büyüklerimizi korumaya çalıştık hem de yaşam rutinimizi bozmadan görevimizin başında olabildik. Günlük sorumluluklarımızdan arta kalan zamanlarımızda, kendi meyve-sebzemizi yetiştirerek doğanın döngüsünü öğrenip deneyimlemeye çalışıyoruz.

Bu süreçte spora ne kadar zaman ayırabildiniz?

Antrenmanlarımı her zamankinden daha sağlıklı yaptım diyebilirim. Sosyal yaşam kısıtlanınca kendime ayıracak daha çok zamanım oldu. Ancak doğada tedirgin olmadım da değil. İnsanlar doğadan uzaklaşınca, yaban hayvanları yerleşim alanlarına yaklaşmaya başladı. Aslında bizler onların konuğuyduk.

“Herkes için mutlaka doğru bir yol vardır. Yeter ki herkes içindeki yaşam kaynağının farkına varsın.”



Dr. Muazzez Özçelik: Pandemi dönemindeki en büyük zorluk, “bilinmeyen”, karmaşık ve yorucu bir mücadele vermektir. Bu dönemde en çok anneme sarılmayı özledim.

#salgin #pandemi #covid19 #corona #hekim #saglikcalisanlari #tesekkür

“COVID-19 SAHASININ GÖRÜNMEYEN CEPHESİ: 112 KOMUTA KONTROL MERKEZİ”

Pandemi sürecinde nasıl çalıştınız?

Salgın boyunca 112 Komuta Kontrol Merkezi’nde görev yaptım. Burası Covid-19 savaş sahasının görünmeyen geri cephesi, mutfağı gibi... Covid-19 tanısı alan hastaların transfer süreci, hastaneler arası koordinasyon, sahadaki ekiplerin yönlendirilmesi vb. tüm koordinasyon buradan sağlanıyor. Ön cephede ve doğrudan hasta ile teması olan sağlık çalışanlarından daha korunaklı bir ortamda olsak da bilinmeyenle savaşmak oldukça zor ve karmaşıktı. Zihnen ve bedenlen her zamankinden daha hızlı kararlar vermek ve hareket etmek durumundaydık.

Alo 112, herkesin 24 saat ulaşabileceği bir hat. Bu süreçte Komuta Kontrol Merkezi, insanların Covid-19 hakkında bilgi alabileceği, kaygılarını giderebileceği bir merkeze

dönüştü. Her gün yüzlerce soruyu cevapladık. Hatta görev alanı dışımızdaki sorunlara da çözüm bulmaya çalıştık. Örneğin “Covid-19 hastasıyım, evde izolasyondayım, yemek yapacak kimse yok. Ne yapabilirim” diye arayanlar oldu. Bu kişileri ilgili kurumlarla buluşturduk. Bazen sadece “teşekkür etmek” için arayanlar da oldu.

“ANNEME SARILMAYI, ONU ÖPMEYİ ÖZLEDİM”

Bu dönemde bir hekim olmanın en zor tarafı neydi?

Pandemi sürecinde en büyük zorluğum, aile büyüklerimizi korumaya çalışmak ve onlardan uzak kalmak oldu. Bulaş kaynağı olmamak için hala aile büyüklerimizle sadece bahçede ve uzun mesafeli görüşüyoruz. Anneme sarılmayı, onu öpmeyi özledim.

Yaban hayvanları bizi kabul ettiği sürece onlara ait alanlarda var olabiliriz. Böyle düşünerek doğada yaşadığım her andan keyif aldım.



ÖZÇELİK’İN TIRMANDIĞI ZİRVELER

Ağrı Dağı	: 5137 m.
Rusya Elbruz	: 5642 m.
İran Demavend	: 5671 m.
Kırgızistan Peak Lenin	: 7134 m.
Tacikistan Peak Korjenevskaya	: 7105 m.

“Sınır koyduğunuz ölçüde sınırlanırsınız”

İş-özel yaşam dengesi konusunda çalışanlara ve yöneticilere ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

İş ve özel yaşam dengede olduğu sürece gerçekleştirilmeyecek hiçbir hedef yoktur. İş yaşamına kendinizi kaptırmadan, her duruma adapte olarak özel koşullar yaratmak mümkün. Herkes için mutlaka doğru bir yol vardır. Yeter ki herkes içindeki yaşam kaynağının farkına varsın. Sınır koyduğunuz ölçüde sınırlanırsınız. Oysa doğada sonsuz seçenek var. Her biri ayrı güzel, ayrı keyifli, çünkü siz keşfedersiniz, yaşam bir serüven.

47 üniversiteden 150 genç ile "Bu yaz beraberiz"



PERİYÖN
Ege Şubesi Başkanı
Serdar Kalaycıoğlu



EMCC Dünya Başkanı
Dr. Rıza Kadılar

Covid-19 sürecinde staj imkânı bulamayan gençleri iş hayatına hazırlamak ve onlara tecrübe kazandırmak amacı ile başlatılan "Bu yaz beraberiz" mentee-mentor projesi 47 üniversiteden 150 öğrencinin başvurusu ve 101 eşleştirme ile başladı. Proje kapsamında alanında uzman, gönüllü mentörler, öğrencilere üç ay boyunca deneyim ve bilgilerini aktardılar. Proje PERİYÖN Ege Şubesi Başkanı Serdar Kalaycıoğlu, Proje Koordinatörü Pelin Gürses ve EMCC Dünya Başkanı Dr. Rıza

Kadılar'ın katıldığı çevrimiçi toplantı ile tanıtıldı.

Kalaycıoğlu proje hakkında bilgi verdi: "Covid-19 sürecinde pek çok iş yerinin uzaktan çalışmaya geçmesiyle beraber öğrencilerin yaz aylarında katıldıkları staj uygulamalarında sıkıntılar yaşadığını gözlemledik. Derneğimize gelen talepler ve üyelerimizden gelen geri dönüşler üzerine yönetim kurulumuz 'Bu yaz beraberiz' projesini geliştirdi. Dijital platformlar üzerinden yapılan bire bir mentörlük programı ile öğrencilerimizin, mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı ve pandemi sürecinde yaşadıkları olumsuzlukları bir nebze de olsa ortadan kaldırmayı amaçladık. Haziranın son haftası mentee ve mentör kayıtlarını almaya başladık. Temmuz-Ağustos-Eylül aylarında düzenlenen proje kapsamında öğrenciler üç kez mentörleriyle bir araya geldi."

PERİYÖN Ege Şubesi "Bu yaz beraberiz" projesi ile Covid-19 süresinde staj imkânı bulamayan üniversite gençliğine mentörlük yaptı.

Projeye katılan mentee'ler ne dediler?

Aylin Bozkurt - Bursa Uludağ Üniversitesi İktisat Bölümü 3. sınıf öğrencisi
"Bu programın, mezun olduğumda iş arama sürecimde yardımcı ve yol gösterici olacağını düşünüyorum."

Cihangir İnel - ODTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü 3. sınıf öğrencisi
"Online ortamda kendimi geliştirebileceğim en etkili projeye katıldım. Her şeyin kısıtlı olduğu bu dönemde, staj yapmış gibi kendimi geliştirmeyi amaçladım."

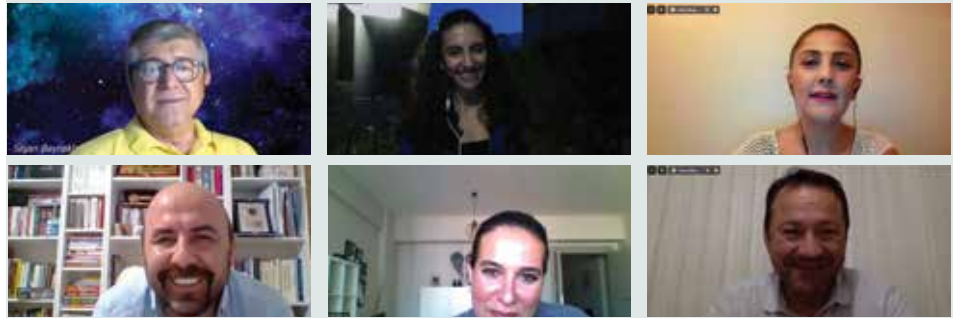
Esra Ünal - Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü 4. sınıf öğrencisi
"Projeye, tecrübeli ve deneyimli birinin yol göstericiliğine ihtiyaç duyduğum için katıldım."

Yeni normalde webinar buluşmaları

PERİYÖN Güney Marmara Şubesi'nde, normalleşme döneminde webinar buluşmaları devam ediyor. #evdezirve formatındaki webinar'lar üye ve takipçilerden yoğun ilgi görüyor.

PERİYÖN Güney Marmara Şubesi, pandemi sürecinin başında olduğu gibi 1 Haziran 2020 itibarıyla başlayan "Yeni Normal" döneminde de #evdezirve formatındaki webinar'larına aralıksız devam ediyor. Zoom uygulaması üzerinden alanlarında uzman kişilerin katıldığı webinar'lar üye ve takipçilerden yoğun ilgi görüyor.

PERİYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, belirsizliklerin devam ettiği pandemi ve normalleşme döneminde tüm üyelerimizin ve bölge iş gücünün ihtiyacı olan paylaşımlar yaptıklarını belirterek, "Webinar'larımız bu zor günlerde bilgi paylaşımı ve farklı bakış açısı geliştirilmesi açısından çok yararlı" dedi.



Gerçekleşen webinar'ların konuk ve konuları

- **Pınar Saklıyan İletişim Danışmanlığı Kurucusu, Sosyolog, İletişim Danışmanı ve Eğitimci Pınar Saklıyan Koçali:** "Samimi-Sorumlu-Sürdürülebilir İletişim"
- **Eğitmen, Yönetim Danışmanı Hülya Mutlu:** "İş Yerlerinde Jenerasyon Farklılıkları ve Etkin Yönetimi"
- **Ekonomist Sinan Bayraktar:** "Kriz Döneminde Liderlik ve İş Yönetimi"
- **Kıdemli Danışman Hakan Acar:** "Yalın Yönetim Perspektifinden Yalın İK"
- **Kurumsal Gelişim Danışmanı, Profesyonel Koç, Eğitimci ve Hipnotist Gamze Su:** "Değişim Yönetiminde Bilinçli Farkındalık"

PERİYÖN Güney Marmara Şubesi YouTube kanalı üzerinden, geçmiş webinar'ların tamamını izleyebilirsiniz: <https://www.youtube.com/channel/UCQKh043udkeJPSPH23egCw>

IMPACT | 2030

PERYÖN, IMPACT2030 “TÜRKİYE ETKİ KONSEYİ”NE KATILDI

PERYÖN; özel sektör liderliğinde, çalışan gönüllülüğü alanında küresel bir girişim olan IMPACT2030'un Türkiye'de kurduğu Etki Konseyi'ne katıldı.



Türkiye'de İnsan Yönetimi alanında kurulmuş ilk sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN, çalışan gönüllülüğünün önemine dikkat çekmek için önemli bir adım attı. 4 bine yakın üyesi ve gerçekleştirdiği projelerle yaklaşık 2,5 milyon çalışana ulaşan PERYÖN, özel sektör liderliğinde yürütülen, Birleşmiş Milletler'in (BM) Kurucu Paydaşı olduğu, IMPACT2030 Türkiye Etki Konseyi'ne katıldı.

IMPACT2030 özel sektör, BM, kamu, akademi ve sivil toplumu bir platformda buluşturuyor. Çalışan gönüllülüğünü BM'in küresel amaçlarına entegre eden ve insan kaynağı yatırımlarının etkisini ölçen dünyadaki tek girişim. Türkiye'de Arzu Pınar Demirel'in Bölgesel Sesi

olduğu IMPACT2030, çalışanları harekete geçirmeyi hedefliyor. IMPACT2030 bu amaçla, dünyanın önemli coğrafyalarında Etki Konseyleri kuruyor. Türkiye, Etki Konseyi'nin kurulduğu ilk 6 ülke arasında yer alıyor.

**Türkiye Etki Konseyi
“toplumsal cinsiyet
eşitliği”ne odaklı çalışıyor**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Eylül 2015'te New York'ta düzenlenen Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek hedefiyle 2030'da tamamlanacak bir

yol haritası olarak 17 maddeden oluşan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) kabul etmişti.

Etki Konseyleri BM'in 17 küresel amacından birini seçerek ilerliyor. Türkiye Etki Konseyi beşinci amaç olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne odaklı çalışıyor.

**IMPACT2020
Etki Konseyi'ne Türkiye'den
36 kuruluş katıldı**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemine her fırsatta vurgu yapan PERYÖN'ün de artık üyesi olduğu IMPACT2030 Etki Konseyi'ne şu ana kadar Türkiye'den 36 kuruluş katıldı.



py@peryon.org.tr

Her şey pandemiyle başlamadı

Yeni çağın gereklerine uyum, dijital dönüşüm ve belirsizliğin arttığı koşullarda çalışma hayatı gibi kavramlar uzun süredir dillerde, dergi kapaklarında ve İK zirvelerinin duyurularında baş köşede idi. SARS-2-Covid-19 pandemisinin Mart 2020'de ülkemizin ve dünyanın gündemine yerleşmesiyle birlikte, yıllardır konuşulan bu kavramların çoğunlukla dillerde kalmış olduğuna tanıklık ettik.

Geçtiğimiz sonbaharda Şensezgin & Kurmuş Danışmanlık'tan Zeynep Kurmuş, beni ve Konda Araştırma Genel Müdürü Bekir Ağırır'ı bu kavramları dilden eyleme geçirme yolları üzerine bir çalışmaya davet etti. O tarihte, Çin'deki ilk vaka henüz bildirilmemiş, hayatın akışı henüz pandemi nedeniyle alt üst olmamıştı. CEO'ların günümüz organizasyonlarındaki mücadeleleri, insan yönetimi meselelerine yaklaşımları, kişisel çabaları ve gelecek hayalleri ile ilgili paylaşımlarını dinleyip tartıştık.

Bu çalışmanın sonunda, Şensezgin & Kurmuş Danışmanlık, organizasyonların insan yönetimi meseleleri ile ilgili görüşlerini bir araya toplayan bir rapor yayınladı.

Bu rapor, Konda Araştırma ve Güzel Günler Kliniği katkılarıyla, kurumsal hayatta insan yönetimi ile ilgili temel meseleleri Türkiye'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların CEO'larının perspektifinden ortaya koyuyor.

Rapor Aralık 2019-Mart 2020 arasında CEO'lar ile gerçekleştirilen ortak akıl çalışmayı ve takip eden birebir derinlemesine görüşmelerin bulgularına dayanıyor.

Raporda görüşleri yer alan CEO'lar ortalama 25 yıllık iş ve yönetim hayatına sahipler. Bulgular başka bir ortak akıl

"FARKLI KUŞAKLARIN İNSAN YÖNETİMİ KONUSUNDAKİ HAYALLERİ, İSTEKLERİ VE ZORUNLU BEKLENTİLERİ BİRBİRİYLE ÇEŞİMLİYOR. 20 YILLIK DENEYİMLİ CEO'LAR İLE İŞ HAYATINA YENİ ATILAN İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNİN HEDEFİ AYNI: HİYERARŞİDEN ARINDIRILMIŞ BİR ORTAM VE KENDİ İŞİNİN/PERFORMANSININ/HEDEFLERİNİN SORUMLULUĞUNU ALAN, YETKİLENDİRİLMİŞ MUTLU EKİPLER..."

çalıştayında, ortalama 3,5 yıl deneyimli 40 genç İK çalışanıyla da test edildi ve sonuç şaşırtıcıydı. 20 CEO'nun bugün insan yönetimi konusundaki ilk hayalleri ile 40 genç İK'cının ilk sıradaki istekleri ve zorunlu gördükleri aynıydı:

- Hiyerarşiden arındırılmış bir ortam, kendi işinin/performansının/hedeflerinin sorumluluğunu alan, yetkilendirilmiş mutlu ekipler.

CEO'lar, toplumsal fayda yaratmak için istekliler

CEO'larla yaptığımız ortak akıl çalıştayında başka gözlem ve bulgular da vardı. Raporda şu şekilde özetleniyordu:

- CEO'ların hepsinde, büyük bir davaya, toplumsal bir meseleye veya topluma herhangi bir alanda katkı konusunda hizmet heyecanı var. Şirketlerinin hikayelerinden gurur duyuyorlar. Bu davadan anlam bulan çalışanlardan oluşan bir organizasyonu yaratmanın da önemini altını çiziyorlar.
- Değişim yönetimi tüm şirketlerin gündemi. Bu değişim gündeminde, yüksek iş performansı ile ilgili işaretleri yakaladıktan sonra, insan meselelerine daha derinden ve daha yaygın şekilde el atmayı seçmek yaygın bir uygulama.
- Doğru ekip ile ilerlemek çok kritik. Doğru ekip ise teknik becerilerin ötesinde tercih edilen yaklaşımlarla

tarif ediliyor. Performans kadar, şirket kültürüne uyum da CEO'lar için çok önemli bir kriter.

- Doğru ve yetkin insanı bulmak ve tutmak hem bugün hem gelecek için çok önemli bir gündem.
- İnsan yönetiminde tercih ettikleri ise, mutlu çalışanlar için prensip bazlı, tutarlı, adil, şeffaf, dahil edici, katılımcı yaklaşımlar ve hesap verebilirlik.
- CEO'lara göre insan yönetimi meselesi çok evrensel, Türkiye'ye özel bir durum yok. Ancak Türkiye'deki yöneticilerin en ayrıştığı yer duygusal oluşları. Bu nedenle, tüm yönetim kademeleri dahil, birbiri ile konuşamama, iş konuşamama, net konuşamama hala en büyük dert.

Bu son madde, değişimin kişi ve kurum düzeyindeki gelişim çalışmalarıyla sağlanabileceği önemli bir alan. Dayanıklılık, "yıpranmadan ve yıpratmadan yönetmek" gibi başlıklarla tanımlanabilecek bu alanda, doğru yere odaklanma, karşındakini dinleyebilme ve anlayabilme, öncelik ve önem ayırımını doğru yapabilme ve kendini nerede tutacağını, nerede bırakacağını bilme gibi çocukluktan başlayarak kazandığımız beceriler var. Bu becerilerin çoğuna sahip olmamıza rağmen neden kendiliğinden devreye girmiyorlar da, ek çaba gerekiyor? Bu da içinde olduğumuz dönemin bizden talebi.

Not: Yazılarımı LinkedIn ya da web sitemden takip edebilirsiniz.

Önümüz kış olsa da umut var!



py@peryon.org.tr

Covid-19'un pandemik etkileriyle başlayan 2020, takvime göre dört ay sonra bitiyor. Takvime göre öyle ama zihinlerimizde baştan itibaren bitmiş ve hatta başlamadan bitmiş bir yıl oldu. Pandemi sürecinde şu ana kadar yaşadıklarımızdan geriye kalan şeyler var: Çeşitlenen uzaktan çalışma yöntemleri, çalışıyor gibi görünüp eksik istihdama dahil olma halleri (kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamaları), ucuzlayan kredi olanakları, ötelenen borçlar, vazgeçilen harcamalar, hafta sonu kapanmaları, ekmek yapmayı öğrenmek gibi...

Bir de birinci dalga. Dünya genelinde pandemide birinci dalga mayıs ayından itibaren bitmeye başladı.

Mevlâna diyor ya hani: "Düne dair ne varsa, dünde kaldı cancağızım. Bugün yeni bir gün, yeni şeyler söylemek lazım."

Gerçekten de şu an durduğumuz yer böyle. Birinci dalga geçti, kapanan ekonomiler tekrar açıldı, bazı sektörlerde canlanmalar oldu. Peki bir dürbünümüz olsa ve burada durup biraz daha ileriye baksak ne göreceğiz?

İkinci dalgaya dayanabilecek miyiz?

Bunu tam olarak bilmiyoruz. Çünkü içinde olduğumuz durum tam anlamıyla "belirsizlik". Halen puslu bir havada, dalgalarla boğuşuyoruz. Belki iki ay sonra fırtına -aşı ve ilaçların gelişmesiyle- dinecek, belki de birkaç yıl daha devam edecek. Dahası, ilk

"PANDEMİNİN EN ÖNEMLİ ÖĞRETİSİ 'BELİRSİZLİKTE YOL ALMAK' OLDU. İNSAN TAMAMEN KARANLIKTA DA KALSA, BAZEN SEZGİLERİYLE YA DA BAZEN DAYANIŞMAYLA BİR ADIM ATABİLİYOR. ŞİRKETLER DE ÖYLE... HER KOŞULDA ÇALIŞANINI AİLE ÜYESİ OLARAK SAHIPLİENEN ŞİRKETLER, BÜTÜN DALGALAR ÇEKİLDİKTEN SONRA AYAKTA KALMAYI VE BELKİ DE GÜÇLENMEYİ BAŞARACAKLAR. ÇÜNKÜ İŞİN İÇİNDE İNSAN VARSA HER ZAMAN UMUT VAR."

dalgayı "bir şekilde" atlattık desek de ikinci dalgayı bu kadarıyla atlatabilecek miyiz? İnsan sağlığı kısmını kast etmiyorum. Onun zaten azı, çoğu ve telafisi yok. Ekonomik olarak benzer bir dayanıklılık (resilience) gösterebilecek miyiz? Bizler yurttaşlar olarak, şirketler ve ülke ekonomileri ne yapacak?

Belirsizlik uzadıkça şirketlerin direnci kırılıyor

Açık konuşmak gerekirse, pandeminin yarattığı ekonomideki "pandemik krizin" ikinci dalga etkisi çok daha yıkıcı olabilecek gibi görünüyor. Bir anlamda nefesini tutarak sürecin geçmesini bekleyen birçok küçük ve orta ölçekli işletme ikinci dalgada aynı dayanıklılığı gösteremeyebilir. Doğal olarak, belirsizlik uzadıkça kişilerin de şirketlerin de direnci kırılıyor. Elbette ülke ekonomileri için ayısını söylemek mümkün. Kurtarma paketleri enflasyon, borçlanma, bütçe açığı pahasına devam ettirilecektir. Bu krizi aşmak için uygulanan paketler yeni krizin de yapı taşlarını örüyor. Dünya pandemik kriz sonrası bir de 2008'dekine benzer finansal nitelikli krizle yüz yüze kalacak. Ama yine de bu durum, yaşadığımız

belirsizlikten çok daha iyidir. En azından sınırı, çerçevesi belli bir krizden söz edebiliriz.

Belirsizlikte yol almayı öğrendik

Pandemi sürecinin ekonomik anlamda hepimize öğrettiği en önemli "yeni şey", belirsizlikte yol almak oldu. Her şey yok olsa ya da tamamen karanlıkta kalsa da insan, bir şekilde adım atıyor. Bazen sezgileriyle, bazen yanı başındakine tutunarak, dayanışmayla ya da paylaşarak yapıyor bunu... İşte belki de bu özellik, bizi diğer canlılardan ayırıyor. Akılla, vicdanla, vefayla hareket edebiliyoruz. En azından bu yönde hareket edenler etmeyenlerden çok. Bu durum şirketler için de geçerli. Umutsuzluğu kenara bırakıp pandemiyi "fırsata" çevirmeyi hedefleyenler ve her koşulda çalışanını aile üyesi olarak sahiplenen şirketler de var. Onlar, bütün dalgalar çekildikten sonra ayakta kalmayı ve belki de güçlenmeyi başaracaklar.

İşin içinde insan varsa her zaman umut var.

Önümüz kış olsa da umut var!

YENİ DÖNEM ÇALIŞMA DÜZENİNE HAZIR MISINIZ?

PERYÖN ve RESET iş birliğinde düzenlenen "Workspace Experience Management" sertifika programı yeni dönem çalışma düzenine her yönüyle ışık tutuyor.

Covid-19'un çalışma hayatına etkisi büyük oldu. Başlayan değişim sürecini hızlandırdı ve bir anda gündemin zirvesine taşıdı. Her 10 çalışandan 7'si, pandemi sürecinde, sürekli olarak evden/uzaktan (home-office) çalışmaya başlarken, küçük bir bölümü de hibrit (yarı uzaktan-yarı ofiste) çalışma düzenine geçti. Normalleşme döneminde yavaş yavaş ofise dönüş başlarken önümüzdeki günler için hala dikkat edilmesi gereken pek çok konu gündemimizi meşgul ediyor.

PERYÖN Akademi'nin sunduğu "Workspace Experience Management" sertifika programı, şirketleri, çalışma alanlarını ve organizasyonları yarına taşıyacak. Program, odağında insan olan, insanın sağlığı, esenliği, mutluluğu ve verimliliğini hedefleyen organizasyon kültürleri oluşturmak, sürdürülebilir mekânlar yaratmak ve yönetmek isteyenler için hayata geçirildi.

Gig ekonomisi, sözleşmeli ya da yarı zamanlı çalışanlar, Z jenerasyonu gibi pek çok unsur geleceğin iş yaşamında daha fazla yer tutacak. Yeni dönemde

esnek çalışma ve esnek mekânlar sayesinde şirketlerin ofis portfolyosu hibritleşiyor. Şirket içi roller değişiyor ve dönüşüyor.

"Ofise dönüşü" konuşurken "Ofiste dönüşüm" için ne yapmalıyız?

Şirket içi düzenin kurallar ve cezalarla değil, kültürle desteklendiği bir yapı çok mu uzak?

Yeni nesil workplace manager kim olacak?

- Eskiden idari işler diyerek sadece temizlik, güvenlik, servis ve satın almadan sorumlu tuttuğumuz görev yeni dönemde neye ve nasıl dönüşecek?
- Tesis tek bir tesis olmaktan hatta bir ofis olmaktan çıktığında, insanlar evden veya uzaktan çalıştığında "workspace management" adında yeni bir rol mü doğacak?
- Toplantılar nasıl daha verimli hale getirilecek?
- Temiz masa uygulamaları nasıl işleyecek?
- Sorumluluk alanları ne olacak?

Tüm bu soruların cevapları bu sertifika programında masaya yatırılacak.



Süre: 35 saat (online + offline)

Yer: Han Spaces (Covid-19 sebebiyle tüm hijyen ve güvenlik önlemleri alınmıştır).

Hedef Kitle

- İnsan Kaynakları Ekipleri
- İdari İşler/Satınalma Uzmanları
- Proje ve Tesis Yöneticileri
- İSG-Wellness Uzmanları
- Sürdürülebilirlik Uzmanları
- Tesislere Servis Sağlayanlar
- Gayrimenkul Geliştiricileri
- Mimar/İç Mimar/Tasarımcı
- Teknoloji Geliştirip Uygulayanlar
- Hukukçular

PERYÖN Akademi Eylül-Ekim 2020 Takvimi

Kişisel Liderlik ve Networking Online Eğitimi	21 Eylül 2020
Değerlendirme Merkezi Değerlendirici Online Eğitimi	22-28 Eylül 2020
İK Analitiği ve İş Zekâsı Online Eğitimi	21-22 Ekim 2020
DİJİTALİK -Dijital İK'nın Geleceği ve İK'nın Dijitalleşmesi Online Eğitimi	25 Eylül 2020
Uzaktan Koçluk Uygulamaları Online Eğitimi	29 Eylül 2020
Performans Yönetimi Online Eğitimi	7- 8 Ekim 2020
Yapay Zekânın İK Süreçlerine Etkisi, Yeni Trendler Online Eğitimi	15 Ekim 2020
Dijital Liderlik Online Eğitimi	20 Ekim 2020
Değerlendirme Merkezi Araçları Tasarımı Online Eğitimi	21-26 Ekim 2020
İşe Alma ve Yerleştirme Süreçlerinde Yeni Nesil Teknolojiler: Uygulamalar, Projeler ve Trendler Online Eğitimi	23 Ekim 2020
HR Marketing Online Eğitimi	27 Ekim 2020
Yöneticiler için Koçluk Modeli (RLAC)	6-7 Ekim 2020, 22-23 Ekim 2020, 5 Kasım 2020

Eğitimlerin ayrıntıları için: <https://www.peryon.org.tr/Egitim-Takvimi>



py@peryon.org.tr

Şirketler eşitlik için harekete geçti

Türkiye’de artan kadın cinayetlerine tepki gösteren kadınların katıldığı #challengeaccepted kampanyası kısa sürede yayıldı. Fotoğraflarını, öldürülen kadın haberlerindeki gibi siyah-beyaz paylaşan kadınların verdiği mesaj çarpıcıydı: “Bu, bir gün, hepimizin başına gelebilir. Sessiz kalmamalı ve birbirimizi desteklemeliyiz!”

Türkiye’de, 2019’da 474 kadın öldürüldü. Aile içi şiddet gören kadınların oranı ise yüzde 40 olarak kayıtlara geçti. Durum böyleyken kadınları şiddete karşı korumayı amaçlayan “İstanbul Sözleşmesi”nin iptali gündeme taşındı. Tartışmalar sürerken ülkenin lider şirketleri ardi ardına İstanbul Sözleşmesi’nin kadına karşı şiddetle mücadele konusundaki kararlılığın göstergesi olduğuna dikkat çeken açıklamalarda bulundu. Özel sektörün desteği önemliydi. Çünkü şiddet, taciz ve eşitsizlik, güçleri birleştirmeden üstesinden gelinebilecek sorunlar değil. Özel sektör, kamu, akademi ve sivil toplumun eşitlik için bir araya gelmesi, hem insani değerler hem de refah ve gelişmişlik seviyemizi yükseltmek için elzem bir durum. Tek kanadı kopmuş bir kuşun uçamayacağı gibi, halkın yarısını oluşturan kadınlar acı içindeyken hiçbir toplum ilerleyemez.

Toplumun tepki gösterdiği bu sorunla ilgili çözümün bir parçası olmak şirketlere de değer katar. Müşterilerinin beğeni ve saygısını kazanırlar. İşveren markaları güçlenir ve kadın yetenekler tarafından tercih edilirler. Dolayısıyla bu sadece sosyal sorumlulukla ilgili bir konu değil, aslında bir iş stratejisi.

“KADINLARI İŞ GÜCÜNE KAZANDIRMAK İÇİN KURUMLARIN ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK STRATEJİLERİNİ GÜNCELLEMELERİ, TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ YOLUNDA ATILACAK ÖNEMLİ BİR ADIM OLABİLİR. BU ADIM, İK POLİTİKALARININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI, KURUMSAL EĞİTİMLER, SOSYAL SORUMLULUK VE ÇALIŞAN GÖNÜLLÜLÜĞÜNÜN ARTIRILMASIYLA DESTEKLENMELİDİR.”

ŞİRKETLER TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADINLARI GÜÇLENDİRMEK İÇİN NELER YAPABİLİR?

1- Kadınları iş gücüne kazandırmak
McKinsey’in raporuna göre kadınların iş gücüne katılımının artması ile 2025’te küresel ekonomide 12 trilyon dolar seviyesinde bir büyüme gerçekleştirilebilir. Şirketler, kadın adayları sektörlerine kazandıracak programlar yürütebilir ve çalışan sayısında cinsiyet dengesini gözetebilirler.

2- Çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi
Cinsiyet fark etmeksizin tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunuluyor mu? Kurum kültürü eşitliği ne kadar destekliyor? Mevcut durum araştırması ve eşitlik programlarını da kapsayan çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisiyle yola çıkmak fark yaratacaktır.

3- İnsan kaynakları politikaları
İnsan kaynaklarının şiddet ve tacizden eşit işe-eşit maaşa kadar çeşitli konularda politikalar geliştirmesi etkili adımlardır. İletişimde cinsiyetçi kalıplar varsa, kurumsal iletişim ve

pazarlama bölümlerinin iş birliğiyle dönüştürülmelidir.

4- Çalışanlar, bayiler ve tedarik zincirine eğitim

Önyargılar ve eşitlik eğitimleri farkındalığı artıracaktır. Bu konu, oryantasyon programına dahil edilebilir. Kadın çalışanların yönetim kademelerine hazırlanması eğitim ve mentorlukla desteklenebilir.

5- Sosyal sorumluluk ve çalışan gönüllülüğü

Şirketler kadınları güçlendiren sosyal sorumluluk projeleri yürütebilirler. Özel sektörün en değerli kaynağı olan çalışanlarını gönüllü projelerle harekete geçirmeleri de etkiyi büyütecektir. “IMPACT2030 Türkiye Etki Konseyi” gibi platformlara ya da “İş Dünyası Aile İç Şiddete Karşı” gibi projelere katılabilirler.

Yukarıdakilerden hiçbirini yapmayan şirketlere iyi bir kurumsal vatandaş olmalarını ve kanunlara uymalarını hatırlatabiliriz. İş yerinde cinsiyet eşitliğini sağlamanın sadece etik, ekonomik ve sosyal bir boyutu yoktur. Bu aynı zamanda şirketlerin hukuki yükümlülüğüdür.

“Mottomuz: Önce insan”

YEŞİM TEKSTİL, 11. İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ'NDE “JENERASYON VE ÇEŞİTLİLİK” KATEGORİSİNDE ÖDÜLE LAYIK GÖRÜLDÜ. MARKANIN İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL UYGUNLUK DİREKTÖRÜ FATOŞ HÜSEYİNCA ÖDÜLE UZANAN SÜRECİ ANLATTI. ÇALIŞANLARININ YÜZDE 51'İNİN KADINLARDAN OLUŞTUĞUNU SÖYLEYEN HÜSEYİNCA, “TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ DESTEKLEYEN BİR FİRMA OLMAKTAN GURUR DUYUYORUZ” DİYOR.



Fatoş Hüseyinca

Yeşim Tekstil İnsan Kaynakları ve Sosyal Uygunluk Direktörü

PERYÖN tarafından düzenlenen 11. İnsana Değer Ödülleri kurumunuz için nasıl bir anlam taşıyor?

Yeşim Tekstil bugüne kadar birçok alanda yaptığı çalışmalarla ödül aldı. İnsana dair, kadına dair içeriği olan her şey Yeşim Tekstil için çok anlamlı. İş hayatında mottomuz “Önce İnsan”. Bu sözün içini dolduracak her çalışma, her ödül bizim için çok değerli. 11. İnsana Değer Ödülleri de bizim için böylesine anlamlı.

“YEŞİM ANAOKULU, 33 YILDIR KADIN İSTİHDAMINI DESTEKLİYOR”

“Jenerasyon ve Çeşitlilik” alanında ödüle layık görüldünüz. Bu ödüle uzanan süreci anlatır mısınız? Hangi iyi uygulamalarınızla bu ödüle uzandınız?

Yeşim Tekstil'in bu anlamda yaptığı çalışmaların geçmişi çok eskilere dayanıyor. Bu çalışmalarımız sürdürülebilir şekilde, sürekli gelişim gösteriyor. 11. İnsana Değer Ödülleri'nde bu kategoriye “Toplumsal cinsiyet eşitliği” alanında, kadın ve erkek çalışanlarımıza yönelik yaptığımız çalışmalarımızla katıldık. Kadın çalışanlarımızı bilinçlendirmek, iş hayatında güçlendirmek için firma olarak birçok çalışma yapıyoruz. Firmamız 1500 kadına istihdam ve kariyer imkânı yaratıyor. Çalışanlarımızın

yüzde 51'ini kadınlar oluşturuyor. Bu kapsamda, kadın istihdamının en önemli destekleyici uygulaması olarak Yeşim Anaokulu'ndan bahsedebiliriz.

Fabrikamızın içinde yer alan anaokulumuz 33 yıl önce kuruldu. Bugün 30 kişilik ekibi ile 0-6 yaş grubundaki 400 çocuğa, iki vardiyalı şekilde, tamamen ücretsiz olarak, çalışanlarımızın çocuklarına bakım ve eğitim hizmeti veriyor. Çocuklarımız anneleri, babalarıyla fabrikaya geliyor, iş çıkışında da yine anne ve babalarıyla eve dönüyorlar. Bu uygulama, özellikle bizim gibi vardiyalı çalışan fabrikalar için, kadınların iş hayatında yer almasında çok önemli bir hizmet. Bu proje kapsamında velilerimizi bilinçlendirmek amacıyla “Ana Baba Okulu” eğitim projesini de hayata geçirdik. Bu yıl, dördüncüsünü online olarak tamamladık.

“2017'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKAMIZI HAYATA GEÇİRDİK”

Kurumunuzda “çeşitlilik” kapsamında ne gibi çalışmalar yapıyor?

Yeşim Tekstil global markalarla çalışan ve üretimde sosyal uygunluk standartlarını en üst seviyede uygulayan bir firma. Çeşitlilik, ayrımcılık gibi konular, sosyal uygunluk standartlarımız ve uygulamalarımız kapsamında yer alıyor.

Bu kapsamda, insan kaynakları süreçlerinin her adımında ayrımcılık yapmama ilkesini benimsiyoruz. Çalışan seçme ve yerleştirme, atama-terfi, eğitim ve gelişim, iş-ücret dengesi, kariyer planlama gibi tüm süreçlerimizde adil ve eşitlikçi uygulamaları en üst düzeyde tutmaya çalışıyoruz.

Bu çalışmaların kurumsal bir çatı altında yürütülmesi için 2017'de toplumsal cinsiyet eşitliği politikamızı oluşturarak aynı yıl içinde yürürlüğe aldık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikanızı nasıl yürütüyorsunuz?

Kadın ve erkek çalışanların bir arada eşit koşullarda çalışması için toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık çalışmalarımızı yürütüyoruz. Bu politikamız oluşturulmadan önce 2016'da “Mor Salkım Kadın Danışma ve Dayanışma derneği” ile iş birliği protokolü imzalamıştık. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikamızı yürürlüğe aldıktan sonra da bu kapsamda birçok çalışma yaptık.

- Tüm firma çalışanlarını kapsayacak şekilde iki kez anket düzenledik ve çeşitli eğitsel organizasyonlar gerçekleştirdik.
- Tüm çalışanlarımıza toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verdik.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, aile içi şiddet konularında çalışanlarımızı bilinçlendirmek için eğitimlerimizi bilgilendirici broşürler

dağıtarak destekledik.

- Mor Salkım Derneği iş birliğiyle 7/24 Danışma hattı açtık, şiddet gördüklerinde kadınların başvuruda bulunabileceği telefon numaralarından oluşan kartvizitler dağıttık.
- Kadın çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmak da önceliklerimiz arasında. Orta kademe yönetici grubundaki toplam 80 kadın takım liderimizin yetkinliklerini artırmak için kapsamlı bir liderlik eğitim programı düzenledik. Program sonrasında katılımcıların eğitimle sonuçlanma görüşmelerini organize ettik.

Covid-19 sürecinde çeşitliliği destekleyecek hangi çalışma ve uygulamaları hayata geçirdiniz?

Firmamız çalışanlarımızın ve ailelerinin sağlığını düşünerek birçok önleyici tedbiri hayata geçirdi. Bu dönemde çocuklarımızın ve çalışanlarımızın sağlığını düşünerek Sağlık Bakanlığımızın aldığı karar uyarınca kreşimizi geçici süre kapattık. Bu dönemde, çocuk bakımı konusunda sıkıntı yaşayan çalışanlarımıza evden çalışma, esnek çalışma ya da izin

**ŞÜKRÜ ŞANKAYA:
"SENİNLE BİRLİKTE
ÇALIŞANLARIN DA BİRER
'İNSAN' OLDUĞUNU HİÇBİR
ZAMAN UNUTMA. ONLARA
EMEKLERİNİN KARŞILIĞINI
VERMEK EN BÜYÜK
SORUMLULUĞUNDUR."**

gibi uygulamaları hayata geçirdik.

Yeşim Tekstil'i önem verdiği kurumsal değerler nedir?

Yeşim Tekstil olarak kurumsal değerlerimizi beş önemli başlık altında topluyoruz:

- Önce İnsan
- Önce İş Güvenliği
- Kadın Dostu Firma
- Çevre Dostu Firma
- Yeşil Fabrika

Firmamız kurucularından, CEO'muz

Şenol Şankaya'nın rahmetli babası Şükrü Şankaya'nın şu sözü, kurumsal değerlerimizde önemli rol oynuyor: "Seninle birlikte çalışanların da birer 'insan' olduğunu hiçbir zaman unutmama. Onlara emeklerinin karşılığını vermek en büyük sorumluluğundur."

Çalışanlarımızın potansiyelini en iyi şekilde kullanabileceği iş ve gelişim ortamı sunmak, onlara emeklerinin karşılığını vermek, çalışan mutluluğu sağlamak yolunda en önemsedığımız prensipler.



Çalışanlarınızın kişisel gelişimi ve mutluluğu için hayata geçirdiğiniz iyi uygulamalarınızı anlatır mısınız?

Çalışanlarımızın sürekli gelişimi ve iş yerindeki mutluluğu için birçok iyi uygulamayı hayata geçirdik. Bunlardan biri Yeşim Akademi. Dört eğitim odası, bir konferans salonu ve geniş kafesi ile çalışanlarımızın eğitsel faaliyetlerini gerçekleştirdikleri son derece modern bir tesis. Çalışanlarımız burada keyifli ve verimli saatler geçiriyorlar.

Kurumsal iletişim departmanımızın da çalışanların kişisel gelişimi ve memnuniyeti için yaptığı birçok proje ve sosyal faaliyet bulunuyor. Bu kapsamda sosyal kulüplerimizden bahsedebiliriz. Çalışanlarımız kulüp bünyesindeki aktivitelere katılarak motivasyonlarını artırıyor ve eğlenceli zaman geçirebiliyorlar. Bu aktiviteler sayesinde çalışanlarımızın aidiyet duygusu da güçleniyor.

Kadın ve Çocuk Kulübü:

2002'de kurulan bu kulübümüz, kadınlara ve çocuklarına yönelik etkinlikler yaparak kişisel gelişimine katkıda bulunmayı amaçlıyor. Kulübün 2013'te, "Uludağ Soroptimist Kulübü" ile başlattığı "Kelebeğin Dünyası" projesi 2015'te Avrupa Uluslararası Soroptimist Eylem Fonu'ndan 5 bin euro fon almaya hak kazandı.

Fütürizm, İnovasyon ve Teknoloji Kulübü:

Çalışanlar için inovasyon ve teknoloji ile ilgili çeşitli etkinlikler düzenliyor.

Çevre ve Sosyal Sorumluluk Kulübü:

Yeşim Tekstil'in kurum kültürü içinde önemli bir yeri olan sosyal sorumluluk ve çevre konusunda gönüllülük bilinci oluşturmayı ve çevreye fayda sunarak sürdürülebilirliği sağlamayı hedefliyor.

Spor Kulübü:

Sporun her alanıyla ilgili çeşitli aktiviteler organize ediyor.

Gezi, Eğlence ve Sanat Kulübü:

Çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerini ve motivasyonlarını artırmak amacıyla eğlenceli aktiviteler ve geziler düzenliyor.

Pozitif Düşünce Kulübü:

Pozitif düşünce sistemini yaygınlaştırmak ve stresten arınarak enerji toplamak amacıyla oluşturuldu. Bireylerin daha mutlu ve verimli olmasını hedefliyor.

Moda Kulübü:

Modadaki gelişmeleri ve trendleri yakından takip eden kulüp, düzenlediği etkinliklerle çalışanlarımızı ünlü tasarımcıların buluşturuyor. Bugüne kadar Nejla Güvenç, Dilek Hanif, Mehtap Elaidi, Deniz Kaprol, Günseli Türkay ve Niyazi Erdoğan gibi birçok tasarımcı kulübün konuğu oldu.

“Yenilenen kurumsal değerlerimizi tüm çalışanlarımız yürekten benimsedi”



Selim Arda Üçer
Penti Giyim İnsan Kaynakları Üst Yöneticisi (CHRO)

PENTI, 11. İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ'NDE “İŞVEREN MARKASI YÖNETİMİ VE BAĞLILIK” KATEGORİSİNDE ÖDÜLE LAYIK GÖRÜLDÜ. MARKANIN İNSAN KAYNAKLARI ÜST YÖNETİCİSİ SELİM ARDA ÜÇER, ÖDÜLE UZANAN YOLCULUKLARINI ANLATTI. ÜÇER, “ÇALIŞANLARIMIZIN MARKAYA DAİR ALGISINI ÖĞRENMEK, BEKLENTİ VE İSTEKLERİNİ ANLAMAK ÖNCELİĞİMİZ OLDU” DİYOR.

PERYÖN tarafından düzenlenen 11. İnsana Değer Ödülleri kurumunuz için nasıl bir anlam taşıyor?

Penti'deki değişimin öncüsü olan çalışanlarımızın tutkuları sayesinde, İK alanında Türkiye'deki en prestijli ödüllerden birini almanın mutluluğunu yaşıyoruz. Titiz bir değerlendirme sürecine dayanan bu ödülü kazanmak bize “doğru yolda” olduğumuzu hissettirdi. Penti'de kültür dönüşümü ve çalışan deneyiminin mükemmelleştirilmesi amacı ile tasarladığımız bu projede, çalışanlarımızı Penti'nin değişim ritminin bir parçası olmaya davet ettik. Bu ödülle birlikte meyvelerini topladığımızı inanıyoruz.

“ÇALIŞANLARIMIZI 'DİNLEMEK' VE 'ANLAMAK' İÇİN TOPLANTILAR DÜZENLEDİK”

“İşveren Markası Yönetimi ve Bağlılık” alanında ödüle layık görüldünüz. Bu ödüle uzanan süreci anlatır mısınız?

Öncelikle kurumsal ihtiyaçlarımızı analiz ettik. Bu süreçte, şirket içinde ve dışındaki tüm paydaşlarımızın sürece katkı sağlamasına olanak verecek ortamı yarattık. Çalışanlarımızı anlamak için toplantılar, çalıştaylar düzenledik. Çalışan ve aday gruplarımızın özellik ve beklentilerini, onlara sorarak öğrendik.

Sonrasında işveren markamız “Ritm'İK”i yarattık. Çalışanlarımıza ve adaylara

Penti'de kendi “müziğini keşfet” diyerek seslendik. Şirketimizin renkli, yenilikçi ve onlar için gelecek vadeden kültürünü anlattık. Her yeni projemizi ve uygulamamızı tasarlarken ve tanıtırken, çalışanlarımızın fikirlerinden ve yorumlarından beslendik. Uygulamaların ardından anketlerle beklentilerini anlayama çalıştık. Geliştirdiğimiz her uygulamayı markaladık ve lansmanını gerçekleştirdik.

Projemizin üç temel odak alanı vardı:

1. Yeteneklerin görece daha sınırlı olduğu perakende sektöründe, halihazırda sektörde yer alan profesyonellerce tercih edilen şirket algısını güçlendirmek.
2. Kritik pozisyonlardaki çalışan bağlılığını güçlendirmek.
3. Yeni mezunların gözünde Penti algısını artırmak.

Önceliğimiz, şirket değerlerimizi yeniden tanımlamak ve değişimi tüm şirkete yaymak oldu. Şirket içi iletişimi arttırmak üzere birçok uygulama başlattık. Özellikle yönetici-çalışan iletişimini daha yalın, sistematik ve sürekli hale getirebilmek için çalıştık. Yurt içinde 400 farklı mağazada hizmet veren çalışanlarımızla “İK Sahada” diyerek bire bir, yüz yüze görüştük. Bu uygulama “ritmimizin” temel belirleyicilerinden biri oldu.

Projenizin en güçlü yanları nelerdir?

- Sektörde ilk olan birkaç yetenek

programını hayata geçirebilmek.

- Her uygulamadan sonra düzenli geribildirim alıp bunları şirketteki karar alma süreçlerine başarı ile dahil etmek.
- Değişim isteğini uzun süre yüksek tutacak iç iletişim çalışmalarına imza atmak.

Kurumunuzda “işveren markası yönetimi” kapsamında ne gibi çalışmalar yapılıyor?

İşveren marka konumlandırılmamızı belirlerken, perakende sektöründeki profesyonelleri ve yeni mezunları hedefledik. Hedef kitleyi daraltmak, odaklı şekilde çalışmamızı sağladı.

Potansiyel adaylara ulaşmaya yönelik, “Genç Ritim” adlı bir MT (Yönetici Adayı-Management Trainee) süreci ve “Young Maestro” adlı bir staj programı yürütüyoruz.

Yeni neslin perakende sektörüne ilgisini artırmak amacıyla “Penti Retail Challenge” projesini sürdürüyoruz. Bu projede, öğrencilerden ve yeni mezunlardan oluşan gruplar, 48 saat içinde Penti için bir proje üretip yarışıyorlar.

Üniversite öğrencilerinin CEO'muz başta olmak üzere C Level yöneticilerimize yaptığı “Yankı” adını verdiğimiz tersine mentorluk programımız da devam ediyor.



"HER UYGULAMAMIZ, ÇALIŞANLARIN TERCİHİNE GÖRE ŞEKİLLENİYOR"

Çalışanlarınıza yönelik iyi uygulamalarınızı anlatır mısınız?

Her yıl gelişim programlarının yanı sıra, tamamen çalışanlarımızın tercihlerine göre şekillenen "eğitim festivali" organize ediyoruz. Her uygulamanın etkinliğini ve içeriğini çalışanlarımızdan aldığımız sistematik geribildirimlerle ölçüyor, ihtiyaç varsa yeniden şekillendiriyoruz.

Wetalk Buluşmaları, T-Talk gibi uygulamalarımız sayesinde çalışanlarımızdan geribildirim alabiliyoruz. Aramıza yeni katılan çalışma arkadaşlarımıza kolaylık sağlamak amacıyla Co-Pilot uygulamasını hayata geçirdik. Tüm başarılarımızı, ödüllerimizi hep birlikte kutluyoruz.

Penti'de çalışanlarımızın ailelerine yönelik uygulamalarımız da kültürümüzü besliyor. Örneğin okulun ilk günü ve karne günü gibi özel zamanlarda, çalışanlarımıza tanımlı izinler vererek çocuklarıyla birlikte olmaları için teşvik ediyoruz. Ayrıca her 23 Nisan'da çalışanlarımız çocuklarını iş yerlerine getiriyor ve çalışma ortamını tanıtmaya şansı buluyor.

Penti'yi farklı kılan en büyük kurumsal değer nedir?

Penti'nin değerlerinin hepsi çalışanlarımız tarafından katkı verilerek tanımlanır. Çalışanların katkısı iş yapış şeklimize doğrudan yol göstericilik

yapıyor. Rekabet, yeniyi ve değişime inancımızı gösteren cesaret, beraber iş yapma gücümüzü gösteren iş birliği, kendimize, birbirimize ve iş ortaklarımıza duyduğumuz güven değeri bir araya gelince Penti'yi tanımlıyor. Ancak kadınların toplumdaki konumlarını güçlendirmek tanımlı hayatımızda var olan "güç" değeri bizi biz yapan en önemli yapı taşıdır. Penti'de çalışanların yüzde 96'sını kadınlar oluşturuyor.

"PANDEMİDE İLK OLARAK TÜM ÇALIŞANLARIMIZA İSTİHDAM VE GELİR GÜVENCESİ VERDİK, PRİM DESTEĞİ SAĞLADIK. ÇALIŞANLARIMIZDAN BU SÜRECE DAİR OLUMLU GERİ BİLDİRİMLER ALDİK."

Covid-19 sürecini nasıl yönettiniz?

Şubat ayının son haftası İtalya'dan gelmesini beklediğimiz yöneticimizin uçuşunun iptal edilmesiyle birlikte, pandeminin ülkemizdeki boyutlarını öngörmüştük. Bazı önlemleri hemen hayata geçirdik. İlk olarak farklı fonksiyonlardan gelen çalışanların oluşturduğu kriz takımını kurduk.

Martin ilk haftası itibarıyla çalışanların, dönüşümlü veya sürekli şekilde evden çalışabilecekleri koşullar ve hazırlıklar planlandı. 19 Mart itibarıyla tüm ofis çalışanlarımız evden çalışmaya geçti. Son yıllarda e-ticarete yaptığımız

yatırımları pandemi sürecinde daha da arttırdık. Organizasyonumuzu dört gün içerisinde değiştirip yeni roller tanımlayarak ticari sürdürülebilirlik açısından iyi bir sınav verdik.

Covid-19 sürecinde çalışanlarınıza nasıl destek oldunuz?

İlk çalışmalarımızdan biri tüm çalışanlarımıza istihdam ve gelir güvencesi vermek oldu. Çalışanların gelir seviyelerini korumaları amacıyla yapılan düzenlemelerle ortalama ücretlerine prim desteği sağlandı. Aynı dönemde "Avans Prosedürü" kuralları çalışan lehine esnetildi. Bu süreçte iletişimi de arttırdık. CEO'muz Mert Karabrahimoğlu ile üç ayda bir yapılan Wetalk buluşmalarını, dijital ortamda ayda bire çıkarttık. Karabrahimoğlu, her gün iki mesajla çalışma arkadaşlarımızı, sürece dair gelişmelere yönelik doğrudan bilgilendirdi.

Pandemide, çocuk ve gençlerin sokağa izinli çıktığı günlerde, çalışanlarımıza, çocukları ile birlikte dışarıda vakit geçirebilmeleri için, söz konusu saat diliminde, toplantı ve benzer işleri ertelemelerini önerdik. Benzer bir uygulama, çocukları dijital ortamda dahi olsa karne alacak olan çalışanlar için gerçekleştirildi.

Çalışanların bu dönemde neler hissettiğini anlamak için, Teams platformu üzerinden kısa röportajlar gerçekleştirdik. Penti'nin tüm çalışanları, aile bireyleri veya isterlerse arkadaşlarının her türlü konu ile ilgili 7/24 arayıp güvenilir destek alabildiği Bi'Danış Çalışan Destek Programını güçlendirdik. Bu kapsamda webinar'lar organize ettik. Penti'nin eğitim akademisi "Atölye"nin online platformu üzerinden "Atölye Online Programları" projesini başlattık.

Bu çalışmalarınız çalışan bağlılığına nasıl yansdı?

Bu dönemde uyguladığımız tüm anketler, yapılan uygulamaların çalışanlarımızca beğenildiğini gösteriyor. Özellikle çalışanlarımızın sağlıkları için aldığımız önlemler, iletişimin frekansı ve sahiçiliği, gelişim ve kariyer olanaklarındaki yatırımlarda ısrarcı olmamız çalışan bağlılığında fark yarattı.

Deloitte.

Sürdürülebilir yetenek yönetimi



Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

Belirsizliğin kurumsal sürdürülebilirlik üzerindeki tehdidini iyiden iyiye artırdığı ilginç bir döneme girdik. Sebebi ister pandemi ya da jeopolitik bir kriz olsun, isterse yeni küresel iş birlikleri veya teknolojik atılımlar olsun, fark etmez. Herkesin neredeyse üzerinde fikir birliği sağladığı bir öngörü var. Bu öngörüye göre, bundan böyle pazardaki hem yukarı hem de aşağı yöndeki talep dalgalanmaları sık sık, en umulmadık dönemlerde ve oldukça sert bir şekilde gerçekleşecek. Bu nedenle şirketler, uzun vadeli stratejilerini çeşitlendirmek zorundalar. Farklı senaryolara dayalı dinamik planlar geliştirmeli ve kısa vadeli taktiklerle hareket kabiliyeti yaratıp stratejilerini desteklemeliler. Bu sayede şirketlerin, gerçekleşecek riskleri göğüsleme ve oluşacak fırsatları değerlendirme konularında becerileri artabilir. Bunu başarabilmenin ön koşullarından biri, yetenek yönetiminde sürdürülebilirliği sağlamak. Sürdürülebilir yetenek yönetimi adına, teknoloji ve insan arasındaki sinerjinin istenilen bir kıvama gelemediği söylenebilir. Kuşaklar arası uyumu sağlamada güçlük çektiğimiz, çalışan beklentilerinin hızla dönüştüğü ve insan kaynakları fonksiyonunun halen hak ettiği itibarı görmediği de bir gerçek. Böyle bir ortamda bugüne kadar şirketlerin ne kadar iyi sınav verdiği tartışmaya açık. Ancak geçmiş geçmişte kaldı. Artık ileri bakmalı, tüm bu öğrendiklerimizden faydalanarak farklı şekilde hareket etmeli ve hızla aksiyon almalıyız. Öyleyse, sürdürülebilir bir yetenek yöntemi ile şirketimizi geleceğe taşımak adına yapılması gerekenler neler?

*GIG: Yarı zamanlı, geçici veya talep üzerine çalışanların oluşturduğu iş modeli.

“ARTIK HER ORTAM VE MECRADA KENDİNE YER BULAN, KLİŞELEŞMİŞ ‘TEKNOLOJİ ÇALIŞANLAR İÇİN TEHDİT Mİ, FIRSAT MI?’ TARTIŞMALARINI GERİDE BIRAKMALIYIZ. İŞ SÜREÇLERİMİZİ DÖNÜŞTÜRMELİYİZ. İŞ GÜCÜMÜZÜN YETKİNLİKLERİNİ, DİJİTAL OKURYAZARLIĞI YÜKSEK VE MENTAL OLARAK TEKNOLOJİ İLE BARIŞIK ÇALIŞACAK ŞEKİLDE GELİŞTİRMELİYİZ.”



1. Zincirleri kırın, seçeneklerinizi zenginleştirin: ALTERNATİF İŞ GÜCÜ STRATEJİSİ

Şirketler, nicelik ve nitelik açısından sabit iş gücü yapılanmasıyla esnek talep dalgalanmalarına ve farklılaşan yetkinlik gereksinimlerine çevik yanıt vermede oldukça zorlanıyorlar. Yeri geldiğinde hızla küçülme veya büyüme, farklı şekillerde çalışabilmek veya farklı iş sonuçları üretebilmek gerekiyor. Tabii bunları başarırken müşteri ve çalışan deneyimini, iş kanunlarına uyumu, verimlilik ve etkinliği riske atmamalı. Kaç kişiyle çalışmalıyız? Hangi profilde ekip arkadaşlarımız olmalı? Bu soruların yanıtları büyük sürekli değişirken,

geleneksel modeller ve ezberlerle gemiyi yüzdüremeyiz. Bu nedenle artık dış kaynak kullanımı, kitle kaynağa yönelim, süreli kontratlar ve kısmi – yarı zamanlı çalışma gibi alternatif iş gücü modellerini bütünsel ve planlı şekilde ele almak zorundayız. Tüm bu hibrit ekipleri yönetecek kapasitede liderler yetiştirmeli, bu yeni modelleri destekleyecek şekilde yönetim modelleri ve İK politikaları oluşturmamız gerekiyor. Geleceğe dönük kurumsal yetkinlik gereksinimlerimizdeki değişimleri sık sık süzmeli, bunun iş gücümüz açısından etkisini değerlendirmeli, yetkinlik boşluklarını nasıl kapatacağımızı, eğitim ve gelişim stratejilerimizi nasıl farklılaştıracağımızı belirlemeliyiz.

2. Her kaba sığın, kendi kabınızı kendiniz yaratın: ÇEVİK ORGANİZASYON

Uzun süredir organizasyon şemalarının, raporlama ilişkilerinin, rol-sorumluluk-yetki dağılımları ile görev tanımlarının, unvan ve kademe yapılarının, dolayısıyla çalışanlara sunulan hak ve faydaların oldukça sık değiştiğini gözlemliyoruz. Silolaşma azalırken proje bazlı iş yapış şekilleri artıyor. Hiç şüphe yok ki, bunlar güzel haberler... Regülasyon, rekabet, teknoloji hızla kabuk değiştirirken, stratejilerimiz ve iş modellerimiz ile bu değişimlere yanıt vermeye, hatta mümkünse bu değişimleri yaratan-tetikleyen olmaya çalışıyoruz. Organizasyonumuzu güncellemeyi eskiye kıyasla çok daha hızlı başarıyoruz. Ancak, tüm organizasyonel bileşenleri başarılı şekilde uyumlandırmadığımız ve çalışan deneyimini merkezine alarak ilerlemediğimiz için çok fazla kırıp döküyor, beklediğimiz faydaları sağlayamıyoruz. Böylesine dinamik organizasyonel gelişim pratiklerini desteklemek için şunları yapabiliriz:

- Kurum kültürünü buna hazırlamalıyız.
- Değişim yönetimi, proje yönetimi ve iç iletişime odaklanmalıyız.
- Esnek (agile) ve yalın organizasyon dönüşümünde uzmanlaşmalıyız.
- İK süreç ve uygulamalarımızı teknoloji ile maksimum düzeyde desteklemeliyiz.
- Yetkinliklerimizi hızla zenginleştirecek ve değiştirecek gelişim modellerini hayata geçirmeliyiz.

3. Ezberleri bozun, kazanımları değerlendirin: ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Pandemi ile popülerliği artan uzaktan çalışma aslında uzun süredir hayatımızda. Hatta daha yaygınlaşmış olsa da çeşitliliği azaldı. Covid-19 öncesi evden, otelden, paylaşımlı ofisten, otelden, restoran / kafeden, yoldan vs. çalışırken bu yakın dönemde sadece ev merkezli bir modele döndük. Burada çalışanlar ve şirketler için ana kazanım, uzaktan çalışmada oluşan deneyim ve geliştirilen beceriler oldu. Bundan sonrasında değişimlere hızlı yanıt verebilmek ve farklı fırsatları değerlendirebilmek için hibrit yani fiziki ortamlar ve sanal ortamlarda aynı anda

uyum içerisinde ve yüksek performansla çalışabileceğimiz çalışma modellerini hayata geçirmeliyiz. Bunu yaparken bazı noktaları dikkate alarak ilerlemeliyiz:

- 1) **İş sonuçları:** Verimlilik, çıktı hızı ve kalitesi, iş sürekliliği
- 2) **İş yapış şekilleri:** İletişim, izlenebilirlik, hesap verebilirlik, performans yönetimi ve iş birliği
- 3) **Çalışan beklentileri:** Çalışan deneyimi ve motivasyonu, sağlık ve zindelik
- 4) **Dış paydaş beklentileri:** Dış paydaş memnuniyeti
- 5) **Teknoloji:** Bilgi güvenliği, otomasyon seviyesi
- 6) **Yasal çerçeve:** Yasal düzenlemeler ve uyum

Bu çerçevede, şirketimizin yetenek yönetimi politika ve uygulamalarını da hızla hibrit çalışma modellerini destekleyecek şekilde dönüştürmeliyiz.

4. Korkuları aşın, sinerjiyi yakalayın: TEKNOLOJİ VE İNSAN YAN YANA

Artık neredeyse konuyla ilgili her ortam ve mecrada kendine yer bulan, klişeleşmiş "Teknoloji çalışanlar için tehdit mi, fırsat mı?" tartışmalarını geride bırakmalıyız. Otomasyon ve dijitalleşme çalışma hayatımızın merkezinde olacak ve geri dönüşü olmayan bir yolculuktayız. Öyleyse, bundan sonra şirketlerin önceliği, teknoloji dönüşümlerine hız vermek ve dönüşümü gerçekleştirirken bunu iş gücü ile uyumlu bir şekilde yapmak olmalı. Yani dijital dönüşüm hamleleri hayata geçirilirken; çalışma hayatı ve ana aktörleri olan çalışanları resme katmalı; kendimize eklenerek "işin geleceği"ni seçmeliyiz. Otomasyon çalışanların hayatını kolaylaştırmalı, onları rutin ve yorucu aktivitelerden özgürleştirip; daha katma değerli ve entelektüel açıdan kendilerini geliştirebilecekleri aktivitelere yönlendirmeli, analitik ve büyük veri ile birleşerek yeni ufuklar açmalı, şirkette verimliliği – dolayısıyla kârlılığı – arttırarak, gelir düzeylerini iyileştirmeli. Çalışanlar ve teknoloji rakip değil, birbirlerini bütünleyen iş arkadaşları olmalı. İş gücümüzün yetkinliklerini, dijital okuryazarlığı yüksek ve mental olarak teknoloji ile barışık çalışacak şekilde geliştirmeliyiz. Çalışanlarımıza sadece insana özgü ve teknoloji tarafından ikamesi mümkün olmayan

"LİDERLERİN İÇSELLEŞTİRİP BAŞI ÇEKMEDİĞİ DURUMLARDA HEDEFLenen KÜLTÜRÜ ŞEKİLLENDİRMEK VE YAYMAK MÜMKÜN OLMUYOR."

karakteristiklerini işe yansıtma fırsatı vermeliyiz. İş süreçlerimizi bu şekilde dönüştürmeliyiz.

5. Birbirinizi destekleyin, birbirinizi bütünleyin: UYUM VE İŞ BİRLİĞİNE ODAKLI BİR KÜLTÜR

Tüm dönüşümün başarıya kavuşabilmesi için matematiksel olarak açıklanması neredeyse olanaksız, ancak ironik şekilde rakamlara büyük etkisi olan belirleyici bir unsur var: Kültür. Bugün kurumların hayalini yaşattıkları kültürü yeşertmede ve onu canlı tutmada oldukça zorlandıklarını görüyoruz. Özellikle kolektif bir bilinç, ortak değerler ve bunları yansıtan davranışlar, huzurlu bir çalışma ortamı ve istenilen düzeyde bir iletişim neredeyse ütopyik kavramlar haline geldi. Bilinmezlerin çoğaldığı, etkilerinin derinleştiği bir gelecekte; mutlaka herkesin uyum ve iş birliği içinde çalıştığı, dayanıklı – destekleyici – pozitif bir şirket kültürünün olmalı. Değişime açık, kendinden daha büyük bir oluşumun değerli bir parçası olmakla barışık, zorluklar karşısında yılmayan, hep çözüm odaklı ve yenilikçi çalışanların olduğu kurumlar, kolay kolay türbülanslara kapılmazlar. Burada şirket yönetimlerine ve liderlere epey iş düşüyor, çünkü liderlerin içselleştirip başı çekmediği durumlarda hedeflenen kültürü şekillendirmek ve yaymak mümkün olmuyor. Bunu başarabilmek için çalışanların seslerine kulak vermeli ve onlara farklı pencerelerden bakış açıları sunabilmeliyiz.

Son Söz:

Eğer gelecekte de başarılı şekilde faaliyetlerini sürdüren bir kurum olmak istiyorsak, son yıllarda insan kaynakları ve yetenek yönetimi alanında slogan olarak dillerden düşmeyen kavramları kararlılıkla, eşgüdümlü ve stratejik bakış açısıyla hayata geçirmeliyiz. Şirketimizi ve çalışanlarımızı, "işin geleceği"ne hazırlamalıyız. Çünkü çok büyük değişimler bizi bekliyor ve kaybedilecek vaktimiz yok...

Öğrenmek, ömür boyu...

Pandemi döneminde popülerliği artan uzaktan eğitim ve sertifika programları, her kademedeki çalışanın kendini geliştirebilmesine imkân veriyor. PY okurları için İstanbul'dan Ankara'ya uzanan 14 eğitimi derledik.



EĞİTİM SEÇERKEN DİKKAT!

- Sertifikalar, mesleğinize, hangi yönde ilerlemek istediğinize ve ilgi alanınıza uygun olmalıdır.
- Sertifika programına katılmadan önce, edinilecek sertifikanın geçerlilik alanları ve sektörde ne kadar etkili olduğu araştırılmalıdır.
- Sadece popüler olduğu için bir eğitime katılmak, zaman ve para kaybı olabilir.
- Sertifikanın geçerlilik süresine ve belgelendiren kuruluşün akredite olmasına dikkat edilmelidir.

1 İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm Eğitim Programı

Yeri: İstanbul Institute Balmumcu
Süresi: 12 Saat
Kontenjan: 25 Kişi / Ücretli

Konuya ilgi duyan herkesin katılabileceği bu eğitim, kurumlarında dijital dönüşümden sorumlu veya bu süreçte görev alacak olan profesyonellere hitap ediyor.

www.istanbulinstitute.com/egitim/insan-kaynaklarinda-dijital-donusum.html

2 Gig Ekonomisine Giriş: Freelance Çalışma Ekosistemi Eğitim Programı

Yeri: Bahçeşehir Üniversitesi
Sürekli Eğitim Merkezi
Süresi: 6 Saat / Kontenjan: 30 Kişi / Ücretli

Eğitimde, yükselen trend serbest çalışma ekosistemi detaylandırılıyor. Bu çalışma şeklinin avantajları ve dezavantajları ile bu ekosistemde gelir sürekliliği sağlamanın temelleri ele alınıyor.

bausem.bau.edu.tr/

3 Süreklilik İçin Kilit Pozisyon Yedekleme

Yeri: Business Management Institute
Online Panel
Süresi: 1 Saat 30 Dakika
Kontenjan: 100 Kişi / Ücretsiz

Bir çalışanın, yöneticinin ya da liderin işten ayrılması veya farklı pozisyonda görevlendirilmesi gibi durumlarda iş sürekliliğinin etkilenmemesi için kilit pozisyon yedeklemesi örnek uygulamaları aktarılıyor. Eğitim; pandemi sürecinde değişen yetkinlik ihtiyaçlarını da göz önünde bulunduruyor.

www.bm-institute.com/sureklilik-icin-kilit-pozisyon-yedekleme-online-paneli.html

4 Eğitiminin Eğitimi

Yeri: İstanbul İşletme Enstitüsü
Online Panel
Süresi: 1 Hafta
Kontenjan: 750 Kişi / Ücretsiz

Programın temel amacı, hali hazırda eğitim veren, eğitim vermek isteyen, mesleki veya eğitim sürecinin içinde öğretmenlik rolü üstlenecek eğitimci adaylarına bilgi, beceri ve bakış açıları kazandırmak. Katılımcılar eğiticilik ve eğitim yöntemleriyle ilgili temel kavram ve ilkeleri öğrenebiliyor.

www.iienstitu.com/online-egitim/egitiminin-egitimi

5 Beden Dilini Bilmek Bize Ne Kazandırır?

Yeri: Bursa Uludağ Üniversitesi
Sürekli Eğitim Merkezi Online Panel
Süresi: 9 Saat / Kontenjan: 70 / Ücretli

Eğitim, şirket yöneticileri ve çalışanların beden dili konusunda bilgilenmeleri amacıyla düzenleniyor. Katılımcıların iletişim becerilerini geliştirmek ve iletişimde kullandıkları beden dili hakkında farkındalıklarını artırmak amaçlanıyor.

ulusem.uludag.edu.tr/Egitim/3115/beden-dilini-bilmek-bize-ne-kazandirir-uzaktan

6 Uygulamalı Pozitif Psikoloji Eğitimi

Yeri: Yıldız Üniversitesi Online Panel
Süresi: 36 Saat
Kontenjan: Belirsiz / Ücretli

Eğitimin amacı, pozitif psikolojiyi tanımak, pozitif psikoloji uygulamaları ile gerek kişisel gerekse toplumsal açıdan iyi oluşu yükseltmek. Sosyologlar, psikologlar, danışmanlar, yöneticiler, sağlık uzmanları ve kişisel açıdan kendisini geliştirmek isteyen herkese yararlı olacak bir program.

sem.yildiz.edu.tr/uzaktan-egitim-uzem/uygulamali-pozitif-psikoloji-egitimi.html

- 7 İnsansız Hava Aracı Sertifika Programı (İHA0-İHA1)**
Yeri: İstanbul Aydın Üniversitesi - Florya Yerleşkesi / Süresi: 4 Hafta
Kontenjan: Belirsiz / Ücretli
- İnsansız Hava Aracı kullanıcılarının profesyonel yaşamda mesleki gelişimlerini desteklemek, İHA Ticari Pilot Sertifikasına sahip olmak, İHA ile ilgili teorik ve pratik eğitimler ile temel havacılık bilgilerine sahip olmak isteyen herkes için geliştirilmiş bir program.
sem.aydin.edu.tr/sertifika-programlari/insansiz-hava-araci-sertifika-programi-ih0-ih1/21
- 8 Yeni Medya ve İletişim**
Yeri: Anadolu Üniversitesi eKampüs Sistemi
Süresi: 4 Ay
Kontenjan: Sınırsız / Ücretli
- Program kapsamında katılımcılara yeni medya, sosyal medya, dijital iletişim gibi pek çok kavram hakkında güncel bilgiler aktarılıyor. Medya konusuna ilgi duyan, uzmanlaşmak ve dijitalleşen dünyaya adapte olmak isteyen herkese yönelik bir program.
esertifika.anadolu.edu.tr/program/74/yeni-medya-ve-iletisim
- 9 Dijital Pazarlamanın Temelleri**
Yeri: Google Dijital Atölye
Süresi: 40 Saat
Kontenjan: Sınırsız / Ücretli
- İnteraktif Reklamcılık Bürosu (*Interactive Advertising Bureau*) onaylı bu eğitim, dijital reklamcılıkla ilgili temel bilgiler sunuyor. Google eğitmenleri tarafından oluşturulmuş, uygulamalı alıştırmalar ve gerçek hayattan örneklerle dolu 26 modül, bilgiyi eyleme dönüştürmeye yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır.
learndigital.withgoogle.com/dijitalatolye/course/digital-marketing
- 10 Doğru Güzel Etkili Konuşma**
Yeri: Ege Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Online Panel
Süresi: 24 Saat
Kontenjan: 12 / Ücretli
- Dili nasıl kullandığımız yani nasıl konuştuğumuz, kuşkusuz bizi doğrudan etkiler. Bu eğitimde dili doğru kullanmanın, konuşmayı etkili hale getirmenin ve iletişimdeki verimi artırmanın incelikleri anlatılıyor.
egesem.org/Egitimler/14696/dogru-guzel-etkili-konusmadiksiyon
- 11 Profesyonel Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Eğitimi**
Yeri: Mutfak Sanatları Akademisi (MSA)
Süresi: 12 Hafta
Kontenjan: 28 / Ücretli
- Yiyecek içecek alanında; yeni bir işletme yatırımı yapmak, bir işletmeye ortak olmak, işletmesini geliştirmek ya da bu sektörde profesyonel olarak çalışmak isteyenler için geliştirilmiş bir program. Bir yiyecek-içecek işletmesinin operasyonuna dair gerekli tüm eğitim, sevk ve idareye dair temel bilgiler sunuluyor.
msa.com.tr/profesyonel-yiyecek-icecek-isletmeciligi-egitimi
- 12 Üst Yöneticiler İçin Proje Yönetimi Eğitimi**
Yeri: Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi
Süresi: 8 Saat / Kontenjan: Belirsiz / Ücretli
- Bu eğitim, standartlar doğrultusunda, üst yöneticilerin proje yönetimi konusunda bilmesi gereken minimum bilgiler referans alınarak hazırlanmıştır. Eğitimde, proje yöneticisinin organizasyondaki rolü ve sorumlulukları hakkında daha fazla bilgi sahibi olması ve proje yönetimi metodolojilerinin anlaşılması hedefleniyor.
ankusem.ankara.edu.tr/2020/06/12/2612/
- 13 Yaratıcı Drama Liderliği Eğitim**
Yeri: Ankara Kariyer Polikliniği Online Panel
Süresi: 320 Saat / Kontenjan: 15 Ücretli
- Yaratıcı drama, eğitim alanında çok uzun süredir kullanılan bir yöntem. Programın amacı ise; tiyatral iletişim altyapısı ile birleşen seyir sanatını duygu, durum ve düşüncelerin daha etkili ve doğrudan karşıya iletilmesini sağlamak.
ankaraegitimsertifika.com/egitim/yaratıcı-drama-liderligi-egitimi-320-saat/
- 14 Sanat Terapisi Eğitimi**
Yeri: Altınbaş Üniversitesi (SEM Akademi Ortaklığıyla) Online
Süresi: 2 ay / Kontenjan: Belirsiz Ücretli
- Sanat terapisi, sanat enstrümanlarını, insanların akıl sağlıklarıyla birlikte, duygusal ve sosyal sağlıklarını da geri kazanmaları ya da geliştirmeleri için kullanan bir çeşit destek mekanizması. Bu eğitimde başarılı olan katılımcılara, "uygulayıcı" unvanıyla uluslararası akredite sertifika veriliyor.
www.e-semakademi.com.tr/egitimler/sanat-terapisi-egitimi

SERTİFİKA**PROGRAMLARINA****KATILMANIN****AVANTAJLARI**

- Mesleki yetkinlikleri güçlendirmeye yardımcı olur.
- Kişilerin eksik olduğu noktalarda kendilerini geliştirmelerini sağlar.
- Akademik eğitim için yeterince zamanı olmayanlara hızlı çözüm sunar.
- Kısa zaman içinde belirli bir alanda uzmanlaşmayı kolaylaştırır.
- Sektörleri ve pozisyonları öğretmek doğru kariyer hedefleri belirlemede yardımcı olur, hayal kırıklıklarının önüne geçebilir.
- Kişiler farklı alanlardaki sertifika programlarına yönelerek, ilgi alanlarına göre kariyer seçeneklerinizi artırabilir.
- Terfi dönemlerinde çalışana artı değer katar.

Eskiye acilen son vermezsek “eskimiş” kalacağız



py@peryon.org.tr

Birkaç ay önce asimetrik bir krize uyandık. Covid-19 ile başlayan pandemi süreci bize her şeyin çoktan değiştiğini gösterdi. Gördük ki, dijitalleşme ve küreselleşme, küresel iş dünyasını da durmaksızın dönüştürüyor. Değişim üzerine kurulu iş modelleri kullanan çevik şirketler, bir zamanlar egemen olan oyuncularını bastırıyor. Ancak, dönüşüm çabalarının çoğu başarısız oluyor.

2003 ile 2015 arasında dönüşüm sürecindeki küresel şirketlerin yüzde 75'inin hedeflerinin altında kaldığını kendi raporlarından okuyabiliyoruz. Dönüşümü performansa yansıtan dönüşümün iki önemli makro kaldıracı “kültür” ve “liderlik”tir.

Değişimi arayan ortam yaratmak

Küreselleşen, merkezden uzaklaşan, yenilikçilik ve çeviklikle yönetilen küresel ekonomide başarılı olmak için bilinçli olarak “değişimi arayan” bir ortam yaratmak gerekir. Bunun da anahtarı kurum kültürüdür. Kurumlar, yeniden yapılandırma gibi yaklaşımlarla bu dönüşümü zorlayamazlar. İki dileme yeni bir açıdan bakabilecek, seçenekleri yeniden yorumlayabilecek, faaliyetleri tekrar düzenleyecek yepyeni bir liderlik yeteneğine ihtiyaç duyarlar. Gerçek, ciddi ve sürdürülebilir dönüşüm, gerçek, ciddi ve sürdürülebilir bir liderlik gerektirir.

“Saklı direniş”e dikkat!

Önemli olan yaratmak istediğiniz değil, yaratmanız gereken kurumdur. Olumlu dönüşüm, geleneksel olanın zorbalığı, farklı olanın ideolojisinden daha acı verici olduğunda ateşlenir. Kültür, insanlar dönüştüğünde; sonuçlar, davranışlar dönüştüğünde; davranışlar ise zihniyetler dönüştüğünde dönüşür. Kurum içindeki yetenekleri, vizyonu destekleyecek şekilde harekete

“OLUMLU DÖNÜŞÜM, GELENEKSEL OLANIN ZORBALIĞI, FARKLI OLANIN İDEOLOJİSİNDEN DAHA ACI VERİCİ OLDUĞUNDA ATEŞLENİR. KÜLTÜR, İNSANLAR DÖNÜŞTÜĞÜNDE; SONUÇLAR, DAVRANIŞLAR DÖNÜŞTÜĞÜNDE; DAVRANIŞLAR İSE ZİHNİYETLER DÖNÜŞTÜĞÜNDE DÖNÜŞÜR.”

geçirmek gerekir. Değişimin önündeki engellerden biri, insanların kendi konfor alanlarından çıkmalarını istememenin öngörülebilir sonucu olan “saklı direniş”tir. Her şey yetenekle ilgilidir ve her zaman da öyle olacaktır.

Dönüşüm, üst yönetimin ortaya koyduğu vizyonun zihinlere ve kalplere dokunmasına ve dönüşümün arkasındaki anlamlı hikayeye bağlıdır. Başarılı bir dönüşüm lideri, tüm çalışanların aldığı kararların ticari sonuçlara etkisini anlamasını sağlar ve onlara büyük resmi göstererek bir hikaye yaratmayı başarır.

PwC'nin 2018'de gerçekleştirdiği “Geleceğin İş Gücü Araştırması”ndaki önemli sonuçlardan biri, değişime adaptasyon yetkinliğinin geleceğin anahtarı olarak görülmesiydi. Pandemi sonrası yeni normale geçerken kurumların adaptasyon yeteneği göstermesi adına önceliği, stratejik iş gücü planlaması aldı. Covid-19 süreci, kurumların hem iş gücünün dijital yetkinliklerini hem de uzaktan, yarı zamanlı veya “freelance” iş gücü planlarının olduğu esnek çalışma politikalarını değerlendirdikleri zamandır. Bu yeni normal, yetenek yönetiminin de değerlendirilmesini gerektirir. Artık, performans değerlendirme ve ödüllendirme yöntemleri rekabeti değil gelişimi ve takım çalışmasını destekleyen nitelikte şeffaf ve veriye dayalı olarak tasarlanmalıdır.

“Yakında, güç, unvanlardan yeteneklere kayacak”

İnsan odaklı değişim yönetimi de yeni normalin yükselen yıldızlarından. Çalışanını sahiplenen, onlarla iletişimi sürekli kılan ve bu değişimi organizasyon kültürüyle uyumlandıran kurumlar, itibarını taçlandırırlar.

Gelecekte şirket yapılarının küçüleceğini ve “devlik” anlayışının şirketlerin kurabildikleri iş birlikteliklerine bağlı olacağını görebiliriz. “İş” tanımının yeteneklerin kendilerini gerçekleştirebildikleri bir platforma evrileceği ve gücün, unvanlardan çok yeteneklere doğru kayacağı zaman yakındır. Klasik anlamda bildiğimiz yöneticilik tarihe karışırken, iş birlikteliğini artıran, ekip içinde hizmet eden ve yol açan liderlerin çağındayız.

“Değişmek, dönüşümün ilk adımıdır”

Dönüşüm çevik olmayı ve eski usullere veda etmeyi gerektirir. Çevik organizasyonlar canlı organizmalardır, hızla harekete geçerler. Departmanlara değil farklı fonksiyonlardan kurulu ekiplere odaklanırlar. Çam ağacı gibi görünen dikey organizasyon şemalarını daha yatay bir hale getirirken inisiyatif alınabilen bir kültür oluşturmak gerekir. Değişmek, dönüşümün ilk adımıdır.



py@peryon.org.tr

Pandemi sürecinde Türkiye’de sosyal güvenlik tedbirleri

Küresel bir tehdit olan Covid-19 virüsü, başta sağlık olmak üzere tüm toplumsal kurumları olumsuz etkiledi. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de 11 Mart 2020’den itibaren başlayan küresel salgın riskine karşılık sağlık koruma tedbirleri ile pandemiden olumsuz etkilenen istihdama karşı birtakım tedbir paketleri açıklandı. Yasama faaliyetlerine ilaveten, vatandaşların mağduriyetlerinin giderilmesi adına, kamu kurum ve kuruluşlarınca kolaylaştırıcı uygulamalar hayata geçirildi.

Sosyal güvenlik kapsamında alınan tedbirler, tüm vatandaşlara sağlık hizmetlerine kolayca erişim imkânı sağlarken çalışan sigortalılar açısından da sağlık hizmetlerinin devamı etmesini sağladı. Örneğin 9 Nisan 2020’de yapılan düzenlemeyle pandemi süresince Covid-19 olgularının tanı ve tedavileri ile bu işlemlere ilişkin sunulan tüm sağlık hizmetleri için hiçbir ilave ücret alınmamaya başlandı.

Tıbbi malzeme, ilaç ve engelli raporlarının süresi uzatıldı

Salgın sürecinde, sağlık raporlarının yenilenmesi amacıyla hastaneye başvurmak zorunda olanların riske atılmaması için çeşitli tedbirler alındı. Kronik hastalığı olanların 1 Ocak 2020’den itibaren sonlanmış veya sonlanacak tıbbi malzeme ve ilaç raporları, ikinci bir duyuruya kadar geçerli kabul edildi. Yine 1 Ocak 2020’den itibaren sonlanmış veya sonlanacak “sürelili” engelli raporu bulunan hastaların mevcut raporları ikinci bir talimata kadar geçerli kabul edildi ve böylece mağduriyet yaşanmasının önüne geçildi.

Kısa çalışma ödeneği

Pandemi nedeniyle ekonomik yönden olumsuzluk yaşayan iş yerlerinde kısa

“KÜRESEL BİR TEHDİT OLAN COVID-19, BAŞTA SAĞLIK OLMAK ÜZERE TÜM TOPLUMSAL KURUMLARI OLUMSUZ ETKİLEDİ. BİRÇOK ÜLKEDE OLDUĞU GİBİ ÜLKEMİZDE DE SOSYAL POLİTİKA BAĞLAMINDA TEDBİRLER ALINDI. TIBBI MALZEME, İLAÇ VE ENGELLİ RAPORLARININ SÜRESİNİN UZATILMASI, KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE YURT DIŞINDAKİ VATANDAŞLARA YÖNELİK TEDBİRLER, BU KAPSAMDA SIRALANABİLİR.”

çalışma başvuru imkanları kolaylaştırıldı. Ayrıca bu dönemde geçici istihdam güvencesi sağlanarak işverence 4857/25-II hükümlerince haklı nedenle fesih hariç geçerli nedenle fesih halleri başta olmak üzere yasakları getirildi. Bu düzenlemeye paralel olarak işverenin ücretsiz izne çıkarma hakkı ve bu şekilde ücretsiz izne çıkarılan çalışanlara günlük 39,24 Türk Lirası tutarında nakdi ücret desteği verilmesi sağlandı. Hem kısa çalışmadan yararlananların hem de nakdi ücret desteğinden yararlananların ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık mağduriyeti yaşamaması için genel sağlık sigortalısı sayılmalarına imkân sağlandı.

Pandemi sürecindeki ücretsiz izin süresi, kısa vadeli sigortalılık niteliğinin sona ermesi kapsamında sayılmadı. Süreçte, “sigortalılık” niteliğinin devam etmesine ve dolayısıyla istirahat raporlarına “geçici iş göremezlik” ve “emzirme ödeneği” ödenmesine yönelik karar alındı.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın koordinatörlüğünde 1,2 milyon ihtiyaç sahibi haneye 1.000’er TL nakdi destek verildi. Emekli bayram ikramiyeleri ile evde bakım aylığı ile

yaşlı ve engelli aylıkları ödemelerinin süresinden önce ödenmesine karar verildi. Emekli maaşlarının 1000 TL’den az olamayacağına yönelik düzenleme Nisan 2020 döneminden itibaren geçerli olmak üzere 1500 TL’ye çıkarıldı.

Yurt dışındaki vatandaşlara yönelik tedbirler

Türkiye’de yaşayan yurttaşlarımızın yanında yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızla ilgili de tedbirler alındı. Yurt dışında zorunlu sigortalılığa tabi olup kısa süreli çalışma olarak adlandırılan işlerde çalışanların aylıkların kesilmeyeceğine yönelik düzenleme yapıldı. Buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu’nun daha sonra yönetmelikle belirleyeceği kısmi süreli işlerde çalışanlar yurt dışında zorunlu sigortalılığa tabi olsalar dahi aylıkları kesilmeyecektir.

Covid-19 virüsünün olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla devletimiz, kurumlarımız ve işverenlerimizce alınan önlemler ve yapılan düzenlemeler, ekonomimizin ve çalışma hayatımızın sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

Güvende ve sağlıklı kalmak dileğiyle...

Siber saldırılara karşı en savunmasız sektörler belli oldu

Siber güvenlik firması Keepnet Labs, gerçekleştirdiği "2020 Ortalama Yönelimleri Raporu" ile kurumların siber saldırılardaki yerini ortaya koydu. Buna göre, başarılı siber saldırıların yüzde 90'ı e-posta tabanlı saldırılar üzerinden gerçekleşiyor. Bu siber saldırılar, özellikle çeşitli güvenlik mekanizmalarını/kontrollerini atlamak için yanıltıcı, aldatıcı ve hileli olan sosyal mühendislik tekniklerini kullanıyor.

- Her 2 çalışandan 1'i ortalama e-postalarını açıyor ve okuyor.
- Her 3 çalışandan 1'i ortalama e-postalarında bulunan (kötü amaçlı yazılım / fidye yazılımının sessiz kurulumuna neden olabilecek) bağlantılara tıklıyor veya dosya eklerini açıyor.
- Her 8 çalışandan 1'i ortalama e-postalarında talep edilen bilgileri paylaşıyor.

Siber saldırılara karşı en korunmasız sektörler

Danışmanlık	▶ %63
Giyim ve Aksesuar	▶ %48
Eğitim	▶ %47
Teknoloji	▶ %40
Holdingleler / Grup Şirketleri	▶ %32,37



Hacker'ların işini kolaylaştıran çalışan profilleri

Ağ güvenliği ve zekâsı, güvenli wi-fi ve çok faktörlü kimlik doğrulama sağlayıcısı **WatchGuard Türkiye ve Yunanistan Ülke Müdürü Yusuf Evmez**, hacker'ların en sevdiği beş şirket çalışanı profiline dikkat çekti:

1. Oltaya düşmeye açık çalışan: Özellikle dijital dünyadaki sosyal mühendislik saldırılarından habersiz olan ya da sorgulamadan abartılı indirim ve çekilişlere inanan çalışanların oluşturduğu profil, yüksek tehlikeler barındırıyor. Ortalama saldırılarının kurbanı olan bu çalışanlar, şirketlerin birçok verisinin sızdırılmasına da neden olabiliyor.

2. Sosyal çalışan Sosyal medyada paylaşılan bir selfie'deki şirket bilgileri ya da tatile çıktığınızda dair yapılan paylaşımlar hacker saldırıları için yeterli olabilir.

Şirketler çalışanlarına bu konuda gizlilik kısıtlamaları getirebilir.

3. "Bana bir şey olmaz" diyen çalışan Siber güvenlik dünyasında çoğu şeyin abartıldığını da dile getiren bu çalışan profili hacker'ların radarına girdikten sonra gerçekleri görüyor.

4. Dikkatsiz çalışan Şirket çalışanlarının şirket e-posta adresleri ile güvenliğinden emin olmadıkları sitelere üye kayıtları oluşturması dikkatsizlik örneği. Tüm kişisel verilerini de bu tarz sitelere üye kaydı sırasında veren şirket çalışanları, hacker'ların ihtiyacı olan verileri de kendi elleriyle sunmuş oluyor.

5. Aceleci çalışan: Şirket çalışanlarının gelen kutularına düşen e-postaları sorgulamadan yanıtlamaları ya da beklemeden linkleri tıklamaları çalışanlar açısından aldatıcı bir sürecin kapısını açıyor.

Dijitalde etik dışı rekabet

Reboot Digital tarafından yayınlanan araştırmaya göre şirketlerin yüzde 18,3'ü rakip bir şirketin faaliyetlerini alt üst etmek için etik olmayan dijital bir planı uygulamaktan çekinmeyeceklerini ifade ediyor. Dijital sabotaj yapabileceklerini belirten katılımcıların yüzde 30'u, rakiplerinin itibarına zarar verme nedeni olarak "daha iyi bir ürünü" olduğunu öne sürüyor; yüzde 18'i ise, rakiplerinin müşteri kaybetmelerini sağlamak amacıyla bu tarz eylemlerde bulunacağını belirtiyor.

Sektörlere göre dijital sabotaj

İşe alım/İK %25

Reklam/Pazarlama/PR %22

Seyahat/Turizm %20

İşletme/Finans sektörü %19

Güzel sanatlar ve tasarım %14

Dijital sabotajda kullanılan olası yöntemler

Popüler inceleme platformlarında sahte incelemeler yayınlamak

%57

Olumsuz bir kampanya yürütmek

%26

Olumsuz bir SEO kampanyası yürütmek

%14

Rakibin web sitesini hack'lemek

%3



pyl@peryon.org.tr

“Dünyayı değiştir, biraz da para kazan”

Covid-19 salgınının ardından sürdürülebilirlik, gündemimizde daha fazla yer almaya başladı. Bugün her yerde karşımıza çıkan konuyu, Peter Fisk, on yıl önce yayınladığı “Sürdürülebilir Büyüme” kitabında detaylıca ele almış.

Yazar, içinde bulunduğumuz çağda artık sonradan ekilen birkaç ağaç ile bugüne kadar dünyaya verdiğimiz zararı azaltamayacağımızı savunuyor. Bunun yerine, kaynakları tekrar gözden geçirmek ve bu doğrultuda yeni davranış modelleri geliştirmek gerektiğini belirtiyor. Fisk’e göre, iş hayatında, ekonomi, toplum ve çevre her zaman bir arada, bir bütün olarak ele alınmalı, sürdürülebilirliğe ilişkin gerekli tanımlamalar yapılmalı. Yazar, sembolik düzeyde kalan ve yapmış olmak için yapılan iyileştirme kampanyalarının da bir işe yaramayacağını söylüyor.

“Değişimin kendisi olun” dedi, Mahatma Gandi...

Öyleyse iş dünyasının liderlerine ve yöneticilere ne gibi görevler düşüyor? Yazar, kitabının ilk bölümlerinde bu konuyu çok güzel açıklamış.

- Öncelikle şirketlerin “kârlılığın” ötesinde bir amacı ve varlık sebebi olmalı.
- Şirketler çalışanlarının hayatlarını iyileştirmeli ki geleceğe ilham verebilsin.
- Çünkü insanlar “yaşanılabilir” ortamlarda işlerine daha çok önem verir. Bireyler diğer insanların yaşadıklarından etkilenir. Bu amaç ve bilinçle, kurumlar ve çalışanlar, her türlü yoksulluğun azaltılmasına destek olabilir, daha az atık ve daha az karbon salımıyla dünyaya olumlu katkı sağlayabilir.
- Şirketler “toplumsal bilinç” oluşturarak tüketicilerin farkındalığını artırmalı. Kurumlar, ürettikleriyle, tüketicilerin, yaşadığımız bu gezegene karşı “iyi insan” olmalarına yardım edebilirler. Aksi halde, hep daha fazlasının peşinde koşan;

“GÜNÜMÜZDE GİDEREK DAHA FAZLA İNSANIN DİKKATİNİ ÇEKEN KÜRESEL SORUNLAR KARŞISINDA İŞ DÜNYASI KAYITSIZ KALAMAZ. PETER FISK, ‘SÜRDÜRÜLEBİLİR BÜYÜME’ KİTABIYLA, BU AMAÇ İÇİN ÖNEMLİ BİR KAYNAK OLUŞTURUYOR.”

borç, kaygı ve atık hastalığı yaşayan tatminsiz tüketicilerin artması kaçınılmaz olur. Oysa doğru davranmayı isteyip de beceremeyen tüketicilere yaşam şekilleriyle bağlantı kurmaları sağlanabilir. Onlara, geri dönüşüm, sağlıklı beslenme, çevre için gönüllü faaliyetlere katılmak gibi tutarlı davranış sergilebilecek ortamları yaratarak destek olunabilir.

Sürdürülebilirlik, “acil durum butonu” değildir

Yazar, geçmişte sürdürülebilirlik kavramının tüketicilerin karar verme süreçlerinde “üçüncü düğme” olarak görüldüğünü söylüyor. Yani, sürdürülebilirlik, fiyat ve kaliteden sonra geliyor, pazarlama ve marka yönetiminde tıpkı bir “acil durum butonu” olarak kullanılıyordu. Bugün ise durum değişti. Çünkü tüketici davranışları değişti. Belli kitleler, çevreye duyarlı ürünlere para harcamayı tercih ediyor. Çevreye duyarlı ürünlerin diğerlerine göre daha pahalı olması, satın alma davranışını olumsuz etkilese de, tüketicilerin geçmişe kıyasla daha bilinçli olduğu gerçek.

Bu noktada, sosyal girişimcilik önem kazanıyor. Yazar Fisk, bu durumu, “Dünyayı değiştir, biraz da para kazan” sözleriyle özetliyor. Sosyal girişimciliği işine dahil eden bireylerin artması, üretilen işlerde toplumsal faydanın gözetilmesi anlamına geliyor. Böylece hem “dünya” ve “toplum” kazanıyor hem de girişimci birey...

Tüketici, “dünyayla barışık” şirketleri tercih ediyor

Kitabın son bölümünde ise yazar, sürdürülebilir operasyonların nasıl olması gerektiğine dair önemli bilgiler sunuyor. Fisk, üretimden satış sonrasına kadar tedarik zincirinin tüm süreçlerinde sürdürülebilir stratejiler uygulanması gerektiğini belirtiyor. Bunun için de öncelikle sürdürülebilir şirket olmak gerektiğini vurguluyor.

Yazar, kitabında, yenileşme ve büyüme için sürdürülebilir bir bakış açısı gerektiğini ayrıntılı şekilde ele alıyor. Yer verdiği örnek olaylar ve projeler, günümüz çalışanlarına ve onlara öncülük eden yöneticilere, gezegene karşı “iyi insan” olmanın ipuçlarını veriyor. Günümüzde giderek daha fazla insanın dikkatini çeken küresel sorunlar karşısında artık iş dünyası kayıtsız kalamaz. Bu kitap, bu amaç için önemli bir kaynak oluşturuyor.

Keyifli okumalar...

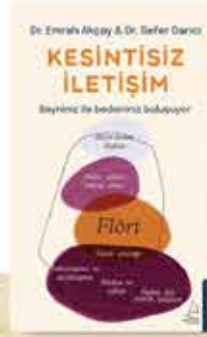


PIA MATERSerkan Karaismailoğlu, *Elma Yayınevi*

Bu roman bildiklerimizden çok farklı; yazarın tanımlamasıyla bu bir Nöro-Roman. Bir sinirbilimci olan Serkan Karaismailoğlu daha önce yayımlanmış kitaplarından sonra ilk defa bir roman denemesiyle okuyucunun karşısına çıkıyor. Bildiğimiz roman kurgusunun içine ustalıkla yerleştirilen bu bilimsel veriler, roman kahramanlarının eşliğinde bir hikâyeye dönüşüyor.

**KESİNTİSİZ İLETİŞİM**Emrah Akçay, Sefer Darıcı, *Destek Yayınları*

İnsan çoğunlukla bedeninin bir iletişim kaynağı olduğunun ve mesaj verdiğinin farkında değildir. Bu yolla bilinçsizce verdiği mesajların doğal olarak içeriği de hedefi de belirsizdir. Bu kitap, beyin ve beden arasındaki ahengi inşa etmek üzere kaleme alındı. Kitap, beden dili ve yalan avcılığına dair pek çok bilimsel içeriği sunuyor.

**TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİŞİM VE YEREL KALKINMA**Korel Göymen, *Boyut Yayın Grubu*

Günümüzde, yönetim ve kalkınma kavramlarının içeriği ve vurgu noktaları değişiyor. Klasik yönetim anlayışından yönetim yaklaşımına geçiliyor. Yeni bir toplumsal iş bölümü oluşuyor. Bu iş bölümünde, birlikte iş yapma anlayışı, katılımcılık, saydamlık ve hesap verebilirlik gibi özellikler öne çıkıyor.

**SALGIN: TÜKENİŞ ÇAĞINDA DÜNYAYI YENİDEN DÜŞÜNMEK**Kollektif Yazarlar, *Tellekt Yayınevi*

Bugün olduğu gibi dünya tarihinde salgınların çok büyük etkileri oldu. Pek çok insan belki de ilk defa geçmiş, bugünü ve geleceği sadece bireysel değil, küresel bağlamda ele almaya başladı. Kitap, okuru bilim, ekonomi, siyaset, tarih, çevre, toplumsal cinsiyet, sosyoloji, psikoloji, halk sağlığı, tıp tarihi, felsefe, edebiyat, medya, kültür ve sanat perspektifinden dünyayı yeniden düşünmeye davet ediyor.

**ÇİN NEREYE GİDİYOR? - BAŞARISININ SIRRI**Ren Xiaosi, *İpekyolu Kültür ve Edebiyat*

Ülkeler arasında ekonomik ve teknolojik rekabette geri kalan ülkeler, kendi insan ve doğal kaynaklarını iyi kullanamayan ülkeler, tüm insanlığın iş birliği içinde ürettiği kalkınma pastasından bekledikleri payları alamıyorlar. Bu büyük pastanın aslan payını birkaç ülke alıyor. Ünlü araştırmacı Ren Xiaosi, bu kitabında Çin'in başarılı gelişmesinin en temel sırları olan politik ve kültürel sistemi inceliyor.

**ULUSLARIN DÜŞÜŞÜ**Daron Acemoğlu, James Robinson, *Doğan Kitap*

Sömürgeler, koloniler, devrimler ve kurtuluş hareketlerinin gölgesi, günümüze nasıl düşüyor?



Sanayi Devrimi, neden Moldovya'da değil de İngiltere'de başladı? Kara Ölüm denilen Veba, kralları, lordları, serfleri nasıl etkiledi? Ulusların Düşüşü, tarih boyunca ulusların, özellikle de birbirine benzeyen ulusların ekonomik ve politik gelişmeleri arasında neden büyük farklılıklar olduğuna dair bir tartışma yürütüyor.



ODTÜ Psikoloji Bölümü'nden mezun oldu. Yurt içinde ve yurt dışında 20 yıldan fazla süreyle, İK yönetimi, kalite, eğitim ve kurumsal iletişim alanlarında çalıştı. Halen Bu Projects'te, İnsan Gücü Yönetimi İş Ortağı, Eğitmen ve Yönetici Koçu olarak görev yapıyor. Aynı zamanda PERYÖN Antalya Temsilciliğini yürütüyor.

BİLGE ÇIĞDEM ÜNLÜER

**ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
İK VE KALİTE DİREKTÖRÜ**



Boğaziçi Üniversitesi Tarih Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine Kanal D'de muhabir olarak başladı. CNNTürk'te ekonomi muhabiri olarak 8 yıl çalıştıktan sonra Global Hill&Knowlton'da medya direktörü görevine geçti. Turkcell, Borusan Holding, HSBC'de çalıştı. Son olarak SCC İletişim bünyesinde iletişim danışmanlığı yapıyordu.

DEFNE BALI

**AK GIDA
KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ**



İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu. Eczacıbaşı – Baxter Hastane Ürünleri, İnal Hukuk Bürosu, Gür & İnal Hukuk Bürosu ve Gökkuşluk Hukuk Bürosu'nda avukatlık yaptı. Son olarak, Bayer Türk, Ülke Platform / Hukuk Departmanı'nda Hukuk Müşaviri Farma ve Radyoloji iş ortağıydı.

EBRU Ş. AKBUDAK SÖZER

**BAYER TÜRK
TÜRKİYE VE İRAN ÜLKELER GRUBU HUKUK,
PATENT, UYUM VE VERİ GİZLİLİĞİ BAŞ MÜŞAVİRİ**



İTÜ İşletme Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. TSKB bünyesinde, mali kontrol uzman yardımcısı olarak kariyerine başladı. Mali kontrol müdürlüğü yaptı. Atanmasından önce genel müdür yardımcısı olarak çalışıyordu.

ECE BÖRÜ

**TÜRKİYE SİNAİ KALKINMA BANKASI
GENEL MÜDÜR**



İstanbul Üniversitesi İşletme Bölümü'nü bitirdikten sonra Ashridge Business School'da Stratejik Planlama Programı'nı tamamladı. PepsiCo Türkiye'de kariyerine başlayarak İngiltere Pazarlama Direktörü oldu. Atanmadan önce Türkiye kıdemli ticari direktörü olarak çalışıyordu.

EVİRİM ŞEN

**PEPSICO TÜRKİYE
SATIŞ BAŞKAN YARDIMCISI**



İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Fakültesi Sistem Dinamiği Bölümü'nden mezun oldu. Çalışma hayatına Isısan'da başladı. Bosch World AC projesinin Türkiye yürütücülüğünü üstlendi. Türk Tesiat Mühendisleri Derneği'nde İstanbul temsilciliği, komisyon başkanlıkları ve bir dönem yönetim kurulu üyeliği bulunuyor.

FATİH ÖNER

**WILO TÜRKİYE
SATIŞ DİREKTÖRÜ**



Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu ve işletme yüksek lisansını tamamladı. İş yaşamına Pakom Bilgisayar'da proje grup lideri olarak başladı. Gillette, Procter & Gamble, Danone ve Evyap gibi firmalarda çalıştı. N2Growth'ta yönetici ortak olarak çalışıyordu.

KEREM KADAKAL

**NESTLÉ TÜRKİYE
SATIŞ GENEL MÜDÜRÜ**



Anadolu Üniversitesi İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde lisans ve Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri'nde yüksek lisans programlarını tamamladı. Toprakbank, OYAK, Havaş ve TAV'da insan kaynakları alanında görev yaptı. Öncesinde İDO Genel Müdürlük görevini vekâleten yürütüyordu.

MURAT ORHAN

**İSTANBUL DENİZ OTOBÜSLERİ (İDO)
GENEL MÜDÜR**



Koç Üniversitesi Kimya ve Biyoloji Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Bayer, Pfizer, Sanofi-Aventis ve PepsiCo'dan sonra Unilever'de marka müdür yardımcısı olarak çalıştı. Öncesinde Unilever'de kıdemli marka geliştirme müdürü olarak görev alıyordu.

NAZLI MALATYALI

**BIODERMA
PAZARLAMA DİREKTÖRÜ**



Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden mezun oldu. Mercedes-Benz Türk, Turkcell ve Media Markt'ta pazarlama birimlerinde çalıştı. Hepsiburada'da pazarlama ve kurumsal iletişim direktörü ve icra kurulu üyeliğinde bulundu. Kurumsal pazarlama iletişimi direktörü olarak Türk Telekom'da çalıştı. Canvas'ın kurucu ortağı.

NURÇİN KOÇOĞLU

**BOYNER PAZARLAMA VE MARKA YÖNETİMİ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**



Başkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği mezunu. University of Southern California'da Kamu Politikası üzerine yüksek lisans yaptı. Milli Prodüktivite Merkezi ve Hazine Müsteşarlığı'nda farklı pozisyonlarda çalışmalarını sürdürdü. Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği'nde (ALFD) Pazar Erişim Direktörü olarak çalıştı.

ORKUN ERKUŞ

**ROCHE İLAÇ
TÜRKİYE PAZAR ERİŞİM VE SAĞLIK
POLİTİKALARI DİREKTÖRÜ**



Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine İsviçre Sigorta'da hasar uzmanı olarak başladı. Sektörde teknik hasar müdürlüğü, hasar direktörlüğü pozisyonlarında görev yaptı. Atanmadan önce Generali Sigorta'da oto underwriting ve hasar direktörü olarak çalışıyordu.

SELÇEN SEÇGİNLİ

**GROUPAMA SİGORTA
GENEL MÜDÜR YARDIMCILIĞI**

KALİTE



bizim için

BİR
yaşam
biçimi



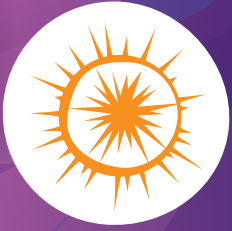
başarımızın
anahtarı
takım
çalışması



köklü

1976

ilkeli & *yerli*



müşteri
odaklı
yaklaşım



sürekli
gelişim

SARDUNYA



www.sardunya.com



SardunyaCatering



sardunyacatering