

'ŞİMARİK' VE YETENEKLI Y KUŞAĞI İLE NASIL ÇALIŞILIR?

Y KUŞAĞININ BİR ŞİRKETTE ÇALIŞMA SÜRESİ ORTALAMA 2.4 YIL. BİREYSEL ÖZGÜRLÜKLERİNE DÜŞKÜNLER VE TEK BİR GÖREV TANIMI İÇİNE SIKIŞMAKTAN HOŞLANMIYORLAR SAP, Y KUŞAĞINA ÖZEL ÖZEL İK PROGRAMI GELİŞTİRDİ. P&G, ESNEK ÇALIŞMAYI ÖNE ÇIKARDI. İŞTE ŞİRKETLERİN Y KUŞAĞIYLA ÇALIŞMA STRATEJİLERİ.

Haber: Fatma Akman
fatmaakman@turkishtimedergi.com

X kuşağından önemli ölçüde farklılaşan Y kuşağı gençler, kendi işlerinin patronu olma hayalini kuruyor ve rastgele iş aramıyor. Şirket seçiyor, şirketleri sorguluyor ve alışılmış işe alım süreçlerini ters yüz ediyor. Üstelik bu genç yetenekleri yakalamak kadar elde tutmak da zor. Bir şirkette ortalama çalışma süreleri 2.4 yıl olan Y kuşağı mensupları, geleneksel çalışan profili (X kuşağı) ile kıyaslandıklarında ciddi farklılıklar göze çarpıyor. Bu farklılıkların başında ise bireysel özgürlüklerine daha düşkün olmaları, beklentileri gerçekleşmediğinde iş/kariyer çizgisini değiştirmek gibi radikal kararları daha kolay almaları, çalışacakları şirketlerle ve yöneticileriyle sevgi ilişkisine dayalı bir duygusal bağ kurma eğiliminde olmaları, "self-motivated" olmamaları, çalıştıkları işte tek bir görev tanımı içine sıkışmak istememeleri, çokyönlülükleri, interaktif ilişkiler kurmaları ve X kuşağının aksine hedef değil iş tatmini odaklı olmaları geliyor. Dolayısıyla kurumsal şirketler de, bu genç yetenekleri kazanabilmek için klasik

iş ilanları vermenin ve alışlagelmiş iş görüşmeleri yapmanın dışında yöntemler deniyorlar.

Ne istediklerini iyi biliyorlar

Manpower Türkiye Genel Müdürü Reha Hatipoğlu, "Şirketlerin sosyal medyadaki varlıkları gibi sahip oldukları itibar da bu jenerasyonun tercihlerinde, işlerine sadık kalmalarında önemli rol oynuyor. Kendilerine son derece güvenen bir genç yönetici kadrosu var. Daha önceleri şirketler adaylara, 'şirkete ne katacağın' sorusu sorarken Y kuşağı yöneticiler 'şirket bana ne katacak' sorusunu sormaktan ve sorgulamaktan çekinmiyor" diyor.

Sosyal medya kanallarını hayatın her alanında kullanan bu gençler, en çok şirketlerin çalışanlarının görüşlerinden etkileniyor. Universum Ortadoğu Direktörü Evrim Kuran, "Y kuşağı için cazibe merkezi olmak isteyen şirketler, son yıllarda artan biçimde sadece tüketici markalarına değil işveren markalarına yatırım yapıyor. Bu şirketler, Y kuşağı çalışanlarını marka elçisi haline getirip şirket dışında da olumlu algıların pekiştiriyor" diyor.



Gömleğin ilk düğmesi kapalı mı olmalı sorunsalından günümüze...

Yeni jenerasyona yeni bir dilde yeni bir içerik sunmanın telaffuz edildiği kadar kolay olmadığını altını çizen Kuran şöyle devam ediyor: "Batı'dan iyi uygulamaları ithal ettiğimiz dönemlerin aksine Türkiye'den çok başarılı vakalar çıkarabildiğimiz bir dönemdeyiz. Çok değil birkaç yıl önce personel kartını okutarak plazalara giriş yapan bazı şirketler bugün evden çalışma modeline geçebildiler. 5-10 yıl öncesine kadar gömleğin birinci düğmesi açık mı olmalı, kapalı mı tartışmalarını yapan şirketler bugün giyim kurallarını esnettiler. Hiyerarşik ve geleneksel olmakla bilinen bazı şirketler ve tepe yöneticiler, çok başarılı tersine mentorluk uygulamaları ile gençlerden akıl almaya başladılar. Bir yanda hâlâ bırakın sosyal medyayı pek çok web sitesine şirket sistemlerinden giriş hakkı tanımayan kurumlar olsa da bugün Türkiye'de çok sayıda şirket dijital mecralarda, çalışanlarının katılımlarıyla çift taraflı etkileşim kurmaya başladı. İşin ve eğlencenin ayrı kavramlar olduğuna inandığımız dönemlerden gelen orta yaşlı yöneticiler, bugün pek çok şirkette iş ve eğlencenin bütünlüklü olması gerekliliğine ikna oldular ve mizahı bir iletişim aracı olarak tanımaya başladılar".

Master programına içerik ortağı olduk

P&G Türkiye ve Kafkasya İK Direktörü Bilgehan Ergenekon Bilen



Genç yetenekleri P&G'ye çekmek için geçtiğimiz yıl Sabancı Üniversitesi ve

Reklamcılık Vakfı tarafından hayata geçirilen Marka Pratikleri Yüksek Lisans programının stratejik içerik ortağı olduk. Program-

BİRKAÇ YIL ÖNCESİNE KADAR KARTLA GİRİLEN PLAZALARDA ARTIK ESNEK ÇALIŞMA MODELİ GEÇERLİ.

da P&G marka ekibi, öğrencilerle birebir marka eğitimi gerçekleştiriyor. Bu işbirliği sayesinde her sektörde pazarlamanın gelişimine katkı sağlayacak insan gücüne ve marka bilincinin artmasına destek veriyoruz. P&G'de son yıllarda çalışan verimliliği ve motivasyonuna en çok katkı sağladığımız düşündüğümüz Esnek Çalışma Programları'nı, departmanları veya seviyelerinden bağımsız olarak tüm çalışanlarımız için uygulamaya açtık. Esnek çalışma programımızdaki popüler seçeneklerin en başında Evden Çalışma Uygulaması geliyor. Bu uygulama çerçevesinde çalışanlarımız müdürleri ile belirledikleri belli günlerde ofis dışından çalışabiliyorlar. Kullandığımız dijital platformlar ve araçlar da çalışanların evden çalışmalarını destekliyor. P&G merkez ofisin yanı sıra Gebze fabrikasındaki çalışanlar için de esnek çalışma saatleri uygulaması başlattık.

Kariyer günleri geride kaldı

SAP İK Direktörü Hande Genç



Y kuşağı genç yeteneklerin motivasyonlarını anlamak için Oxford Economics ile birlikte yaptığımız "İşgücü 2020" araştırmasına göre, şirket kültürü büyük önem taşıyor. Biz hem SAP globalde, hem Türkiye'de dört nesil birlikte çalışmayı deneyimliyoruz. İşe alımlarda sosyal medyayı aktif kullanmaya başladık. İş ilanlarımızdan "self motivated" olma özelliğini çıkardık çünkü bu onların motivasyonunu düşürüyor. Biz kendi içimizde "Early challenge program" dediğimiz, genç yeteneklere yönelik bir program geliştirdik. Örneğin bir arkadaşımız, bütün bir iş gününü yönetim kurulu üyelerimizden birinin yanında geçirdi, onun özel arabasında



sabah güne başladı ve akşama kadar, tüm toplantılarına vs. katıldı. Bunların dışında sosyal aktiviteler oluyor, basketbol turnuvası, koşu, kayak takımları kuruluyor ve diğer şirketlerle turnuvalar düzenlenebiliyor ya da çocuklarımızı ofise getirdiğimiz bazı etkinlikler düzenliyoruz ve Y kuşağı çalışanlarımız gönüllü katılımcılar oluyorlar. Y kuşağı arkadaşlarımız multi-tasking çalışmak istiyorlar ama bu noktada da bizlerin, X kuşağı yöneticilerinin mentorluğuna ihtiyaçları var. "People week program" kapsamında Y kuşağı çalışanlar yöneticileriyle birlikte kariyerlerini planlıyor. Eskiden kariyer günlerine katılıyorduk artık onun yerine onların kampüslerine gidiyoruz. Sosyal medyayı çok etkin bir şekilde



Y kuşağı genç yetenekler, self motivated değilse bile geribildirim ve mentorluk almaya oldukça yatkın olmalarıyla dikkat çekiyorlar.

de hem yüz yüze mülakatta tanışabileceğimizden çok daha fazla aday tanıma olanağı buluyor hem de İstanbul dışında ikamet edenleri İstanbul'a gelme zahmetinden kurtarmış oluyoruz. Adaylarımız kendilerini evlerinde daha rahat ve güvenli hissederek doğru ifade etme fırsatı yakalıyorlar. Böylelikle, ileride şirket ortağımız olabilecek kapasiteye sahip, başarılı, özgün ve potansiyeli yüksek kişileri erkenden belirleyip onları aramıza katıyoruz.

Adaylara eğlence vaat ediyoruz

Nutricia Anne Bebek Beslenmesi İK Direktörü Pınar Öztep



“Tutkumuz insan” diyen bir şirket olarak, iş hayatında tutku arayan Y kuşağı

genç yeteneklerin beklentilerine uyacak etkin bir çalışma deneyimi sunmaya çalışıyoruz ve onlara kendimizi, şirket kültürümüzü anlatıyoruz. “Yaşasın Y Kuşağı” programımız ile yöneticilerimizin Y kuşağı ile daha yakın ve etkin çalışması için uygulamalar geliştiriyoruz, onlara esnek ve eğlenceli çalışma vaat ediyoruz. Part-time ya da evden çalışma, aynı anda birden fazla fonksiyonda çalışabilmeye açtık. Ayrıca çalışma ortamımızı eğlence aktiviteleriyle renklendiriyoruz. Doğum günlerinde tüm çalışanlarımız izinli sayılıyor. Ofisimiz içinde kumsalımız ve masaj kutugumuzla dinlendirici bir ortam sağlıyoruz. “Reverse men-

kullanmıyoruz, şirket içi kurum kültürünün en etkili anlatılabileceği mecra sosyal medya kanalları. İş ilanı verirken bu jenerasyonun motivasyon unsurlarını yakalamaya çalışıyoruz ve klasik mecraları kullanmıyoruz. Skype vb. görüntülü sesli iletişim kanallarını kullanarak kalıcı iletişim kurmanın yollarını arıyoruz.

Sınav yerine video mülakatı

KPMG Türkiye İK Lideri Seçil Namruk



Geçtiğimiz son iki yılda Y kuşağına özel projeler gerçekleştirdik. İK politikalarımızı ve şirket uygulamalarımızı zen-

ginleştirip aile, başarı, sağlık ve profesyonellik temeline oturan çeşitli süreçler hayata geçirdik. Sosyal medya ve teknoloji kullanımına ağırlık verdik ve kullandığımız kanalların sayısını artırdık. Şirket web sayfasının yanı sıra Facebook Kurumsal ve Kariyer sayfalarımız ile LinkedIn, Twitter, Instagram, Youtube ve Google Plus sayfalarımızı aktif olarak kullanıyoruz. Bu yıl itibarıyla yeni bir sistem uygulamaya başladık, yeni mezun işe alım sürecimizde şirketimize başvuran adaylarımızı, geleneksel uygulamanın aksine genel yetenek, sayısal beceri gibi toplu eleme araçları ile değil, kendilerini birebir tanıtmaya fırsatı buldukları video mülakatı yöntemi ile değerlendirmeye başladık. Video mülakatı sayesinde

**NUTRICIA,
'YAŞASIN
Y KUŞAĞI'
PROGRAMI
İLE ESNEK VE
EĞLENCİLİ
ÇALIŞMA
ORTAMI
SAĞLIYOR.**

KPMG, Y KUŞAĞI'NIN KENDİNİ DAHA İYİ İFADE ETMESİNİ SAĞLAMAK İÇİN İŞ GÖRÜŞMELERİNİ VIDEOYLA YAPMAYA BAŞLADI.

toring” uygulaması ile yönetim kurulu üyelerimiz Y kuşağı çalışanlarımıza sosyal medya kullanımı ve içerik tasarlama konusunda yönlendirme veriyor. Çalışan Destek Hattımız ile 7/24 “conciierge” hizmeti, sağlık ve psikolojik konularda destek alıyorlar. Etkin sosyal medya kanallarımızla hem çalışanlarımız hem onların da yakınlarıyla birebir, interaktif, eğlenceli iletişim kuruyoruz. Çeyreğin Sürprizi programımız ile çeşitli esnek hediyeler vererek, onlar için hoş deneyimler sağlamaya çalışıyoruz. Örneğin ata binme, okçuluk, spa deneyimi, yemek kursu, gibi.

'Yetenekli çalışan kimdir' sorusunu yanıtladık

Generali Sigorta İK Birim Direktörü Elif Uysal Kumcu



Y kuşağının son derece güçlü bir iş ahlakı var ancak bu kuşak bir önceki kuşak kadar işkolik değil, hırslı ve motive edilmeyi seven ancak anlamlı bir yaşam dengesi kurmaya çalışan bireylerden oluşuyor. Bizim “Generali Yetenek Yönetim Süreci” son zamanlarda en çok odaklandığımız süreç. Geçtiğimiz Nisan ayında Türkiye’de de duyurduğumuz “Generali Global Mezun Programı” grupta geleceğin lider havuzunu oluşturmak için tasarlanmış ve tüm şirketlerde eşzamanlı uy-

gulanmaya başlayan bir program. Değerlendirme Merkezi ile başlayan süreçte gelişim için simülasyonlar ve birebir koçluk gibi yöntemler kullanılıyor, çalışanın seviyesine göre belirlenen programlar tüm yıla yayılıyor. Bu süreç “Generali Global Mezun Programı” ile Trieste MIB İşletme Fakültesi ile ortaklaşa geliştirilen “Generali MIB Sigorta Uzmanlığı Yönetimi” eğitimlerine katılımı da kapsıyor. Katılımcılar program süresince Assicurazioni Generali Genel Müdürlüğü’nün sözleşmeli çalışanları oluyor ve takiben dünyanın herhangi bir yerinde Generali Grubu şirketlerinde işe alınıyor.

Anlatmak yerine anlamaya çalışıyoruz

Finansbank İK Genel Müdür Yardımcısı Hakan Alp



Araştırmalarımızın sonuçları bize Y kuşağı mensuplarının ortak özellikleri olmasının yanı sıra bazı noktalarda kendi içinde de farklı beklentileri olduğunu gösteriyor. Öğrencilerle bir araya geldiğimiz mecralarda kurumu anlatmıyor, gelişimleri için ihtiyaç duydukları noktalara odaklanıyoruz. En Gözde Şirketler Araştırması’na göre Türkiye’nin en bilinen kariyer etkinliği olan Finans Up Kariyer Kulübü, Finansbank Career etkinlikleri, Finans 360 Kariyer Kulübü, Finans 101 Şube ve Finans Pro Genel Müdürlük staj programları bu kapsamda öğrencilerle bire bir temas ettiğimiz noktalar. Facebook’ta, finans sektöründe Türkiye’nin en çok takip edilen sayfası Finansbank Kariyer, LinkedIn Finansbank ve Twitter Finansbank Kariyer sayfaları ise mesleki ve kişisel gelişimlerine destek olmak amacıyla Y kuşağı ile temas ettiğimiz sosyal medya kanalları.

Bizz@kampus’le gençlerle temas ediyorlar

Yıldız Holding İK Strateji ve Sistem Geliştirme Grup Direktörü İdil Şeker



Üniversitelerin 2, 3, 4’üncü sınıf ve yüksek lisans öğrencileri Bizz@Kampus’te yarışıyor ve kazananlara holding bünyesinde staj imkanı sunuyoruz. Ayrıca holding bünyesinde bir de “Genç Platform” oluşturduk. Y kuşağı çalışanlarımızın oluşturduğu platform yeni projelerden reklam senaryolarına, anketlerden arama konferanslarına kadar pek çok konuda ilgili holding iç birimlerine görüş veriyor. Holdingde çalışan gençleri bir araya getiren Chat’s etkinliklerinde farklı konuklar ağırlıyorlar. ■