

# PANDEMİ SONRASI YENİ ÇALIŞMA MODELLERİ ARAŞTIRMASI

SUNUM

2 ARALIK 2020



# İçindekiler

---

**Araştırma Amacı ve Kapsamı**

---

---

**Pandemi Öncesine Göre Çalışma Modellerinde Değişim**

---

---

**Yeni Çalışma Modellerinin Kadın İstihdamına Etkisi**

---

---

**Yeni Nesil Yetkinlik & Gelişim Beklentileri**

---

---

**Aksiyon Önerileri**

---

# ARAŞTIRMA TASARIMI



*YenidenBiz Derneği iş hayatına ara vermiş kadınları iş arayış süreçlerinde destekleyerek kamuoyunda farkındalık yaratmayı ve kadın istihdamına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. 2020 yılı Mart ayından beri yaşanan salgın ile birlikte iş hayatında, çalışma şekillerinde ve kadının iş hayatındaki konumunda değişiklikler olmuştur.*



**Amaç:** Bu araştırma iş hayatındaki esnek çalışma vb. modellere kurumların bakış açısını ve yeni beceri setlerindeki ihtiyaçlarını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür.



**Yöntem:** CAWI (Computer-Aided Web Interview)

**Hedef kitle:** YenidenBiz Derneği'nin çerçevesini belirlediği listedeki firmalar

**Örnekleme yöntemi:** Listeli çalışma

- E-mail gönderimi YenidenBiz tarafından yürütülmüştür.

**Örnekleme büyüklüğü:** 91 firma temsilcisi

**Saha tarihleri:** 14.08.2020 – 21.09.2020



**Pandemi sonrası:** 11 Mart tarihinde ilk vakanın açıklanmasından sonra bugüne kadar içinde bulunduğumuz süreci ifade etmektedir.

**Pandemi bittikten sonra:** Pandemi sürecinin sona erdiğini, artık hiç vaka görülmediğini ve/veya aşının/ilacın bulunduğunu ve sonuç olarak Covid-19'un artık hayatımızdan çıktığı durumu düşünerek yanıtlayın.

# ŞİRKET PROFİLİ

## #91

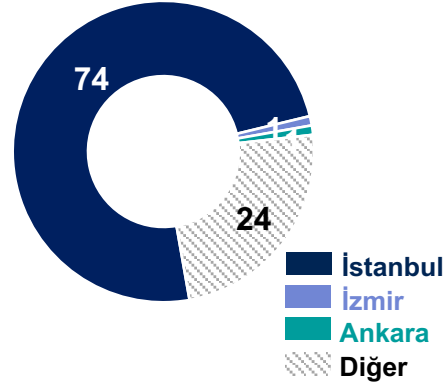
### ŞİRKET

Ortalama firma yaşı: 25 yıl

#### Firma Ortaklık Yapısı



#### Şehir (%)



#### Ekonomik Faaliyet Alanı (%)

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Toptan ve perakende ticaret    | 49 |
| Bilgi ve iletişim              | 13 |
| Finans ve sigorta faaliyetleri | 7  |
| Eğitim                         | 4  |
| İnsan sağlığı & sosyal hizmet  | 4  |
| İmalat                         | 3  |
| Ulaştırma ve depolama          | 3  |
| Diğer                          | 17 |

#### Toplam Çalışan Sayısı



#431



#721

#1152

Ortalama çalışan sayısı

#### Cinsiyet(%)



%53

Ort:  
45 Yaş



%47

Ort:  
47 Yaş

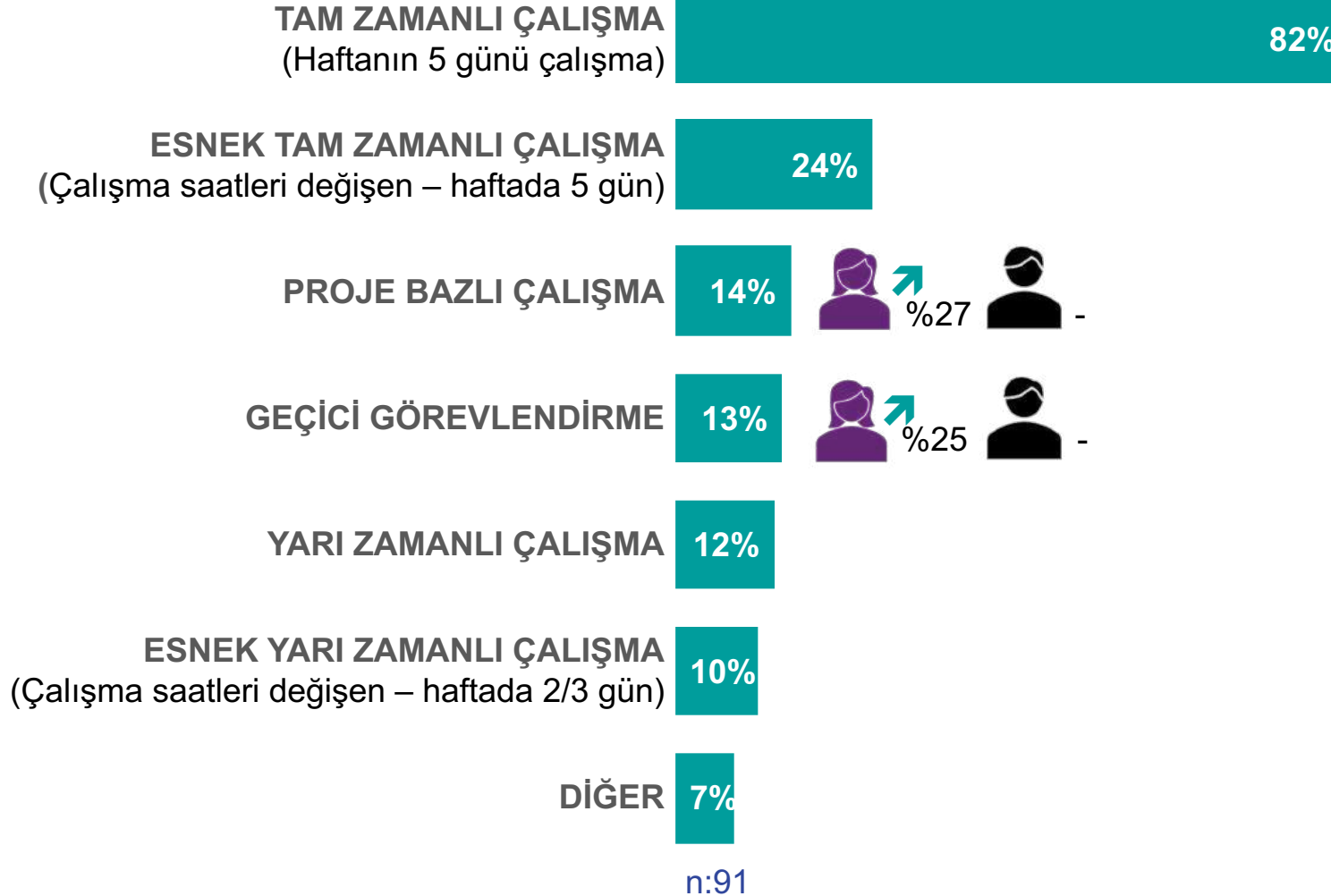
Görüşülen firmaların çoğunluğu (%74) İstanbul merkezli olup, ortalama 25 yıldır faaliyet gösteriyor. Firmaların yaklaşık yarısı (%49) «toptan ve perakende ticaret» sektöründe, yarısından fazlası (%56) anonim şirket statüsünde.

Firmaların ortalama çalışan sayısı 1152/ Görüşülen firma katılımcılarının yaklaşık yarısı kadın (%53) yarısı erkek (%47)/

# PANDEMİ ÖNCESİNE GÖRE ÇALIŞMA MODELLERİNDE BEKLENEN DEĞİŞİM

# 1

# ÇALIŞMA MODELLERİ



Pandemi öncesinde görüşülen firmaların çoğunda (%82) tam zamanlı çalışma modeli tercih edilirken yaklaşık dörtte biri (%24) esnek saatli tam gün çalışma uygulandığını belirtti.

Proje bazlı (%14), yarı zamanlı (%12) ve geçici görevlendirme (%13) tarzı çalışma modellerinin ise çok yaygın olmadığı görüldü.



“Pandemi öncesi, şirketinizde/kurumunuzda aşağıda belirtilen çalışma modellerinden hangilerinin uygulandığını işaretler misiniz?”

➡ %90 güven aralığında anlamlı açıdan yüksek skoru gösterir

# YENİ ÇALIŞMA MODELLERİ

“Pandemi öncesi” vs.  
“Pandemi bittikten sonra”

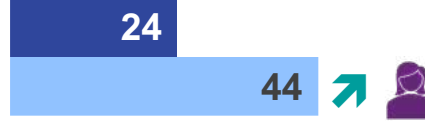
(%)

**Tam zamanlı çalışma**  
(Haftanın 5 günü çalışma)



Pandemiden önce  
Pandemiden sonra

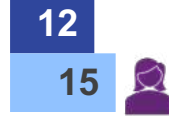
**Esnek tam zamanlı çalışma**  
(Çalışma saatleri değişen – haftada 5 gün)



**Geçici görevlendirme**  
(12 aylık kontrat vb.)



**Yarı zamanlı çalışma**  
(Haftanın 2-3 günü çalışma)



**Esnek yarı zamanlı çalışma**  
(Çalışma saatleri değişen – haftada 2/3 gün)



**Proje bazlı çalışma**



**Diğer**



n:91

Pandemi öncesi ve bittikten sonraki süreç karşılaştırıldığında genel görüş mevcut çalışma düzeninin tam zamanlı çalışma (%74) olarak devam edeceği yönünde. Ancak esnek tam zamanlı çalışma modeli (çalışma saatleri değişen), pandemi öncesine göre daha çok (%44) kabul görüyor.

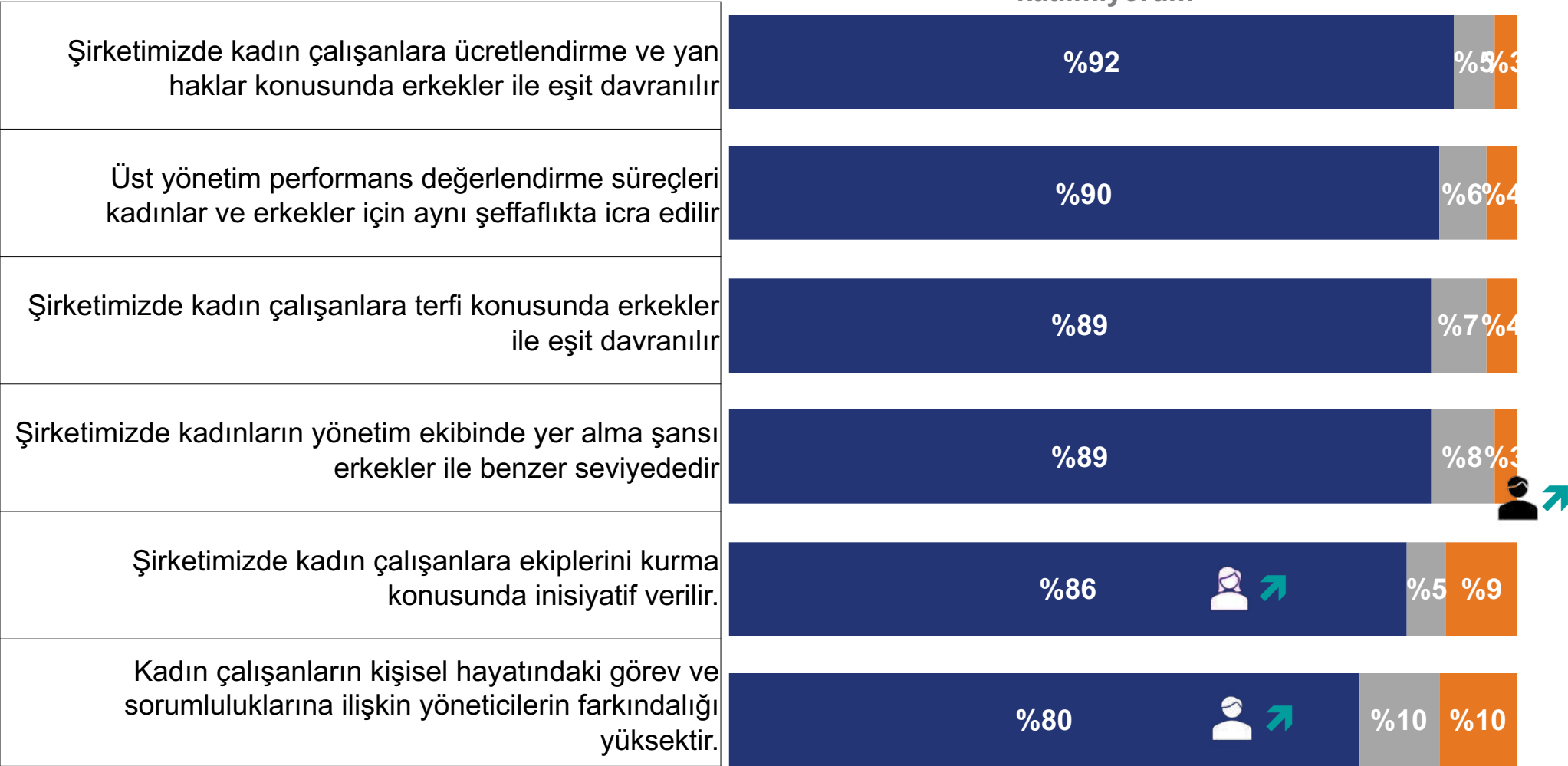


“Pandemi bittikten sonra şirketinizde/kurumunuzda aşağıdaki çalışma modellerinden hangilerini uygulamayı planladığınızı işaretler misiniz?”

➔ %95 güven aralığında anlamlı açıdan yüksek skoru gösterir

# ŞİRKET KÜLTÜRÜ

(KADIN / ERKEK EŞİTLİĞİ)



Ücretlendirme (%92), performans değerlendirme (%90), terfi (%89) ve yönetim ekibinde yer alma (%89) konularında kurumların kadın-erkek eşitliği farkındalığı yüksek. Kadın yöneticiler şirketlerinde kadınlara ekip kurma konusunda inisiyatif verildiğini erkeklere kıyasla daha fazla (%92 vs. %79) belirtirken; kişisel hayatları ile ilgili sorumlulukların yöneticiler nezdinde farkındalığı konusuna erkeklere göre daha düşük (%71 vs. %91) katılım gösteriyor.

n:91



“Şirketinizdeki kültür ve iş yapma biçimlerini düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere yönelik katılım derecenizi 1 Kesinlikle Katılmıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde veriniz.”

# ŞİRKET KÜLTÜRÜ

## (YÖNETİCİLER)



Yöneticilerin iş yapma biçimine ve çalışanları ile güven ilişkisi içinde olması konularına genel olarak katılımları (%81, %80) yüksek.

Erkek yöneticiler, kadın yöneticilere kıyasla, iş ve özel hayat arasında denge kurmada yönetimin esneklik sağladığı (%88 vs. %73) konusuna daha fazla katılım gösteriyor.



n:91

“Şirketinizdeki kültür ve iş yapma biçimlerini düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelerle yönelik katılım derecenizi 1 Kesinlikle Katılmıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde veriniz.”

# ŞİRKET KÜLTÜRÜ

## (ÇALIŞANLAR)

Çalışanlar ne zaman mola verebileceklerine kendileri karar verebilir

Çalışanlar fazla mesai yaptıkları zaman mesai içinde özel işlerine zaman ayırabilir

Çalışanlar günlük olarak işe başlama ve bitiş saatlerini değiştirebilir

## Katılıyorum

## Ne katılıyorum ne katılmıyorum

## Katılmıyorum

**%83**

%8

%9

**%68**

**%14**

**%18**

**%55**

**%12**

**%33**

**Yönetimin çalışanların fazla mesai yaptığı zaman mesai içinde özel işlerine zaman ayırma (%68) ve günlük olarak çalışma saatini değiştirme (%55) konularına katılımı diğer ifadelerle göre en düşük seviyede.**

**Kadın yöneticiler  
işe başlama bitiş  
saatlerinin değişimi  
konusuna erkeklere  
göre (%65 vs. %44)  
daha sıcak  
yaklaşıyor.**



n:91

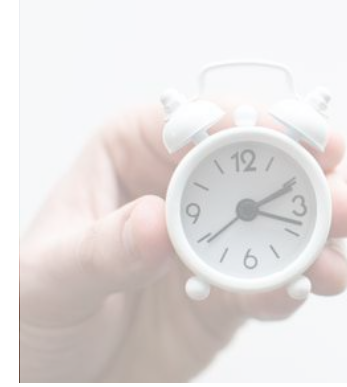
*“Şirketinizdeki kültür ve iş yapma biçimlerini düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere yönelik katılım derecenizi 1 Kesinlikle Katılmıyorum 5 Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde veriniz.”*

# PANDEMİ SONRASI YÖNETİMİN GÜNDEMİ

|                          | Toplam (%) | Kadın (n:48) | Erkek (n:43) |
|--------------------------|------------|--------------|--------------|
| ÇALIŞMA SAATLERİ         | 68         | 67           | 70           |
| ÇALIŞMA YERİ / LOKASYONU | 62         | 79 ↗         | 42           |
| SİSTEM ALTYAPI YATIRIMI  | 51         | 63 ↗         | 37           |
| PERFORMANS YÖNETİMİ      | 38         | 40           | 37           |
| ÇALIŞAN SAYISINDA AZALMA | 14         | 21           | 7            |
| ÇALIŞAN SAYISINDA ARTIŞ  | 13         | 13           | 14           |
| HİÇBİRİ                  | 5          | 15           | 7            |

|                         | Toplam | A.Ş.(n:51) | Ltd. (n:34) |
|-------------------------|--------|------------|-------------|
| ÇALIŞMA YERİ            | 62     | 75 ↗       | 47          |
| SİSTEM ALTYAPI YATIRIMI | 51     | 65 ↗       | 32          |

n:91



Pandemi sonrası süreçte yöneticilerin gündeminde en fazla çalışma saatleri (%68) ve çalışma yeri (%62) ile ilgili değişiklikler yer aldı. Kadın yöneticiler, çalışma yeri (%79) ve söz konusu değişimi destekleyen sistem altyapı yatırımlarını (%63) erkek yöneticilere kıyasla daha fazla dile getiriyor.

Çalışma yeri ve altyapı yatırımı A.Ş. yöneticilerinin daha fazla gündeminde.

- Araştırmaya katılan firmaların yöneticilerinden 13 tanesi çalışan sayısında azalma önleminin yönetimin gündeminde yer aldığını belirtti. Sözkonusu firmalar işten çıkarma sebepleri olarak ilk sırada performansı (n:10) gösterirken ücret (n:2) ve bakmakla yükümlü kişi (n:1) diğer nedenler arasında yer aldı.

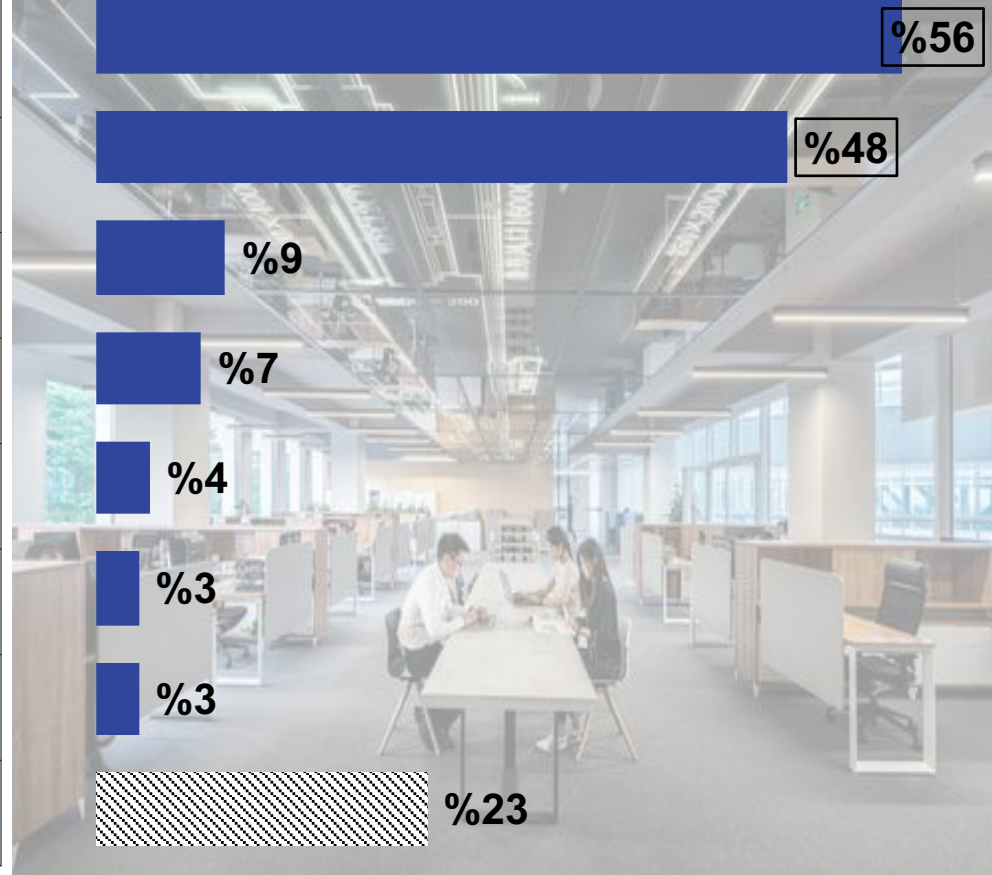
“Pandemi sonrasında şirketinizde/kurumunuzda aşağıdaki başlıklardan hangileri üzerinde çalıştınız, hangileri yönetimin gündeminde yer aldı?”

↗ %95 güven aralığında anlamlı açıdan yüksek skoru gösterir



# OFİS BİNASI

|                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|
| Ofis binasını pandemi koşullarında çalışılabilir şekle dönüştürmek    |
| Ofis binasının çalışanlar tarafından sürekli / dönüşümlü kullanılması |
| Ofis binasını küçültmek                                               |
| Ofis binasının lokasyonunu değiştirmek                                |
| Ofis binasına ek ofis / uydu ofis açmak                               |
| Ofis binasını tamamen kapatmak                                        |
| Ofis binasını paylaşımlı ofise çevirmek                               |
| Hiçbiri                                                               |

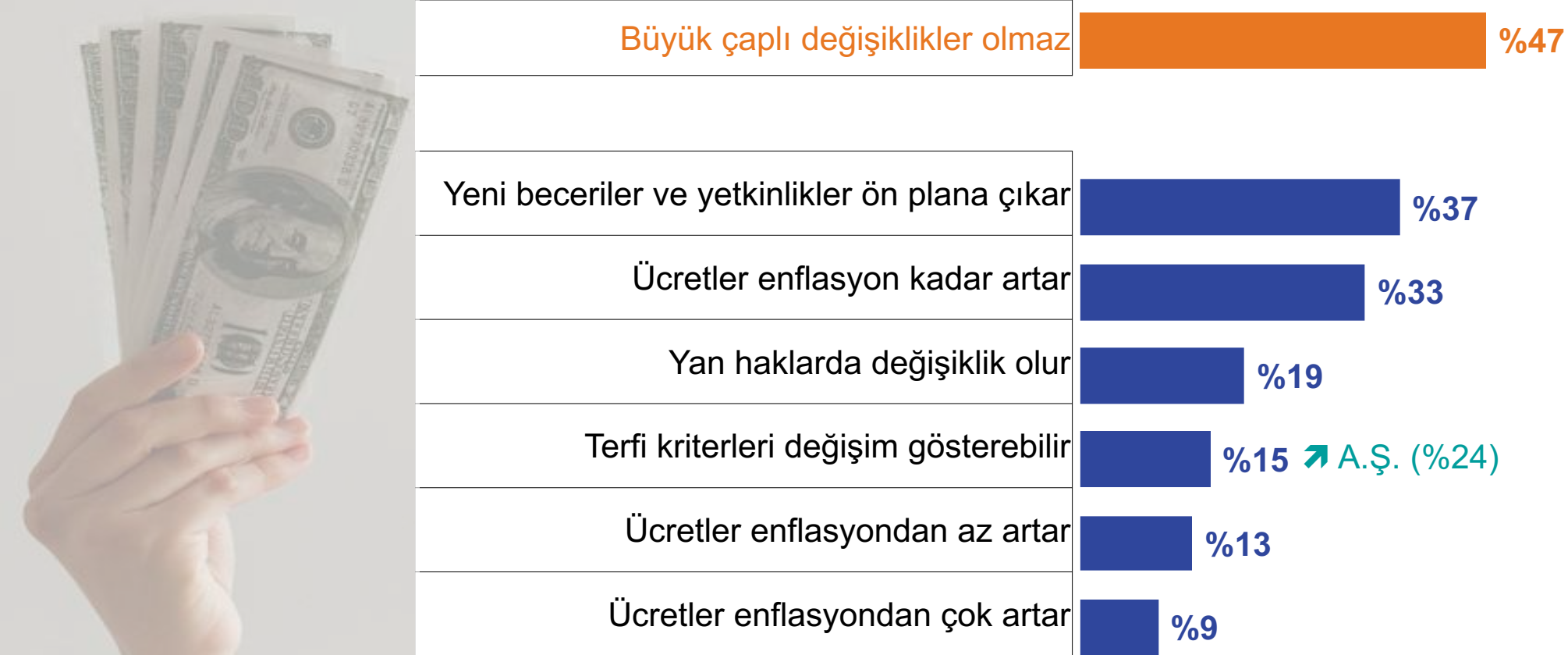


**Pandemi sonrası kurumlar ofis binası için yeni koşullara uygun (%56) ve/veya dönüşümlü ofis uygulaması (%48) gibi geçici çözümler ürettiler.**

**Kurumların yaklaşık 1/10'u binayı küçültme kararı aldı.**



# TERFİ & ÜCRETLENDİRME



Kurumların yaklaşık yarısı (%47) pandemi sonrası terfi ve ücretlendirme prosedüründe bir değişim öngörmüyor. Yeni beceri ve yetkinliklerin ön planda olacağı (%37) yönetim tarafından en fazla dile getirilen konu. Yan haklarda değişiklik beklentisi her 5 yöneticiden 1'i tarafından dile getiriliyor. Terfi kriterlerinde değişim ağırlıklı olarak A.Ş. yöneticilerinin beklentisi içinde yer alıyor.



# ÇALIŞMA MODELLERİNDE DEĞİŞİKLİK YAPMA

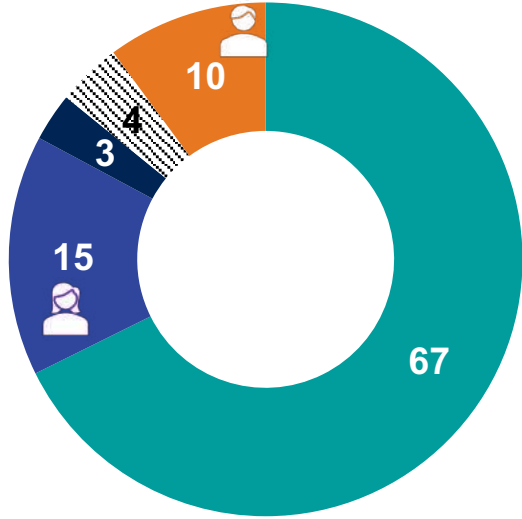


**%15**

**KALICI DEĞİŞİKLİK YAPANLAR**

**%85**

**GEÇİCİ DEĞİŞİKLİK YAPANLAR/  
KARARSIZ OLANLAR/  
YAPMAYANLAR**



- EVET, geçici değişikliğe gittik
- EVET, kalıcı değişikliğe gittik
- EVET, henüz değişiklik yapmadık ama planlıyoruz
- KARARSIZ, değişiklik yapmadık, süreci izleyip kalıcı değişiklik kararını vereceğiz
- HAYIR, değişiklik yapmadık, yakın gelecekte de değişim planlamıyoruz

Çalışma modellerinde değişikliğe giden firmaların büyük çoğunluğu, **çalışmayı iç ekipleriyle gerçekleştirirken (%91)**, bu konuda **küçük bir kısmı danışmanlık alıyor (%9)**.

|                   | TOP. | A.Ş. | Ltd. |
|-------------------|------|------|------|
| Geçici değişiklik | 67   | 78 ↗ | 50   |
| Kalıcı değişiklik | 15   | 16   | 15   |
| Değiştirmeyen     | 10   | 4    | 18 ↗ |
| Kararsız          | 4    | 0    | 12 ↗ |
| Planlayan         | 3    | 2    | 6    |

Pandemi sonrası firmaların sadece %15'i çalışma modelleri açısından kalıcı değişiklik yaptığını belirtti. A.Ş. statüsündeki firmalar daha çok geçici değişikliği tercih ederken (%78) Limited şirketler henüz bir değişiklik yapmadı veya kararsız.

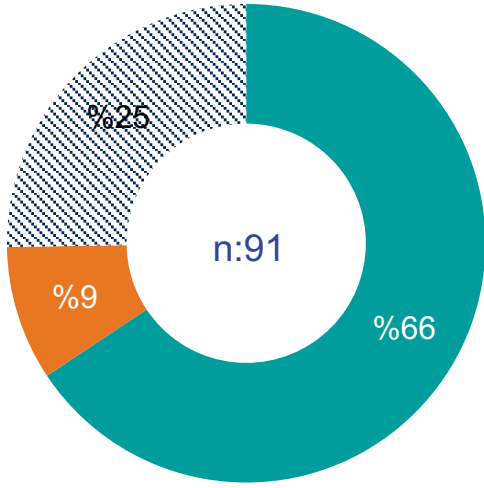
Çalışma modelinde değişiklik yapan kurumların çalışmayı çoğunlukla (%91) iç ekibiyle gerçekleştirdiği görülüyor.



# YENİ ÇALIŞMA MODELLERİNİN KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ

# KADIN İSTİHDAMI

## Pandemi öncesi işe ara vermiş kadın istihdamı (%)



■ EVET  
■ HAYIR  
■ BİLMİYORUM

## Nedenleri (%)

n:26 (Kadın istihdam etmeyi düşünmeyenler veya kararsızım diyenler)

Belirli bir politikanın olmaması / yetkinliğe göre alınması 15

Açık pozisyonun olmaması 12

Alımların durdurulmuş olması 8

İş hayatına alışmadaki zorluklar 8

İşkolumuzun uygun olmaması 8

Cevap yok / Bilmiyorum 38

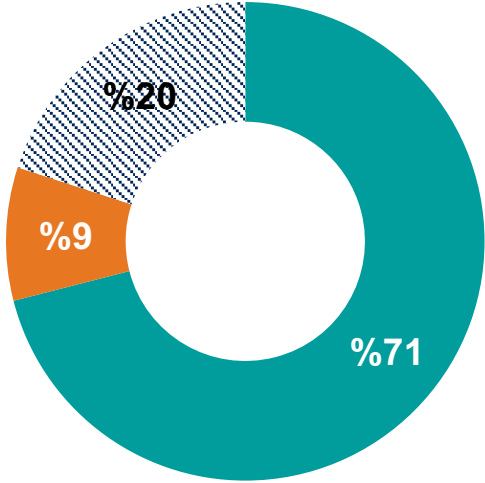
AŞ. Ltd.

|            | n:48 | n:43 | n:51 | n:34 |
|------------|------|------|------|------|
| Evet       | 65   | 67   | 69   | 65   |
| Hayır      | 8    | 9    | 8    | 9    |
| Kararsızım | 27   | 23   | 24   | 26   |

Pandemi öncesinde her 3 kurumdan 2’si (%66) işe ara vermiş kadın istihdamına sıcak bakarken 1/4 oranında (%25) firma bu konuda kararsız. Kadın istihdam etme konusunda tereddüt eden firmaların başlıca sebepleri belirli bir politikanın veya açık pozisyonun olmaması ile ilgili.

# KADIN İSTİHDAMI

Pandemi sonrası işe ara vermiş kadın istihdamı (%)



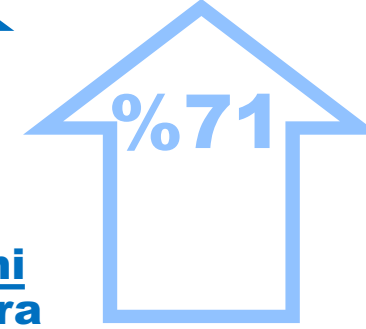
■ EVET  
■ HAYIR  
■ BİLMİYORUM



Pandemi dönemi sonrasında işe ara vermiş kadın istihdamı almayı düşünenler



Pandemi dönemi süresinde işe ara vermiş kadın istihdamı almayı düşünenler



AŞ. Ltd.

|            | n:48 | n:43 | n:51 | n:34 |
|------------|------|------|------|------|
| Evet       | 71   | 72   | 76   | 71   |
| Hayır      | 6    | 12   | 8    | 9    |
| Kararsızım | 23   | 16   | 16   | 21   |

Pandemi öncesi ile karşılaştırıldığında işe ara vermiş kadın istihdamı konusunda kararsız olan kesimin (1/4) pandemi sonrası görece azaldığı (1/5) söylenebilir.

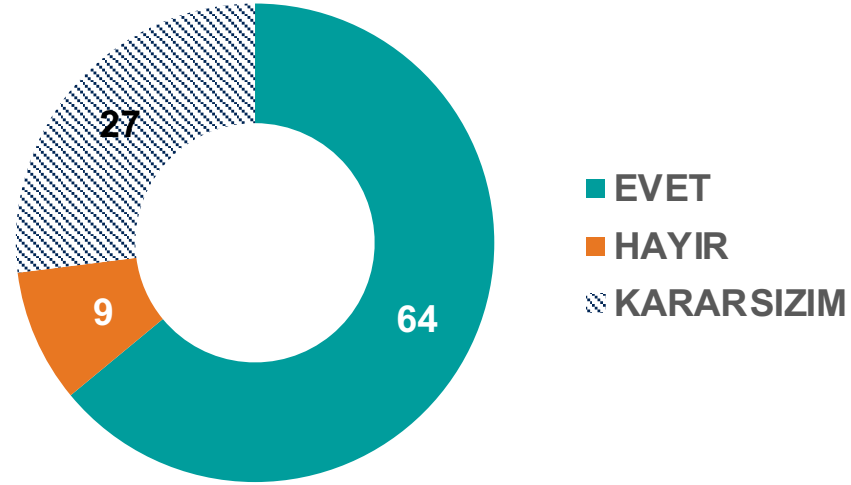


“Pandemi öncesi” vs.  
“Pandemi sonrası”

“Pandemi sonrasında şirketinizde/kurumunuzda iş hayatına/çalışmaya en az 1 yıl süre ile ara vermiş kadın istihdam etmeyi düşünüyor musunuz?”

# KADIN İSTİHDAMI

## Yeni çalışma modellerinin kadın istihdamına etkisi(%)



| Cinsiyet (%) | n:48 | n:43 |
|--------------|------|------|
| Evet         | 67   | 60   |
| Hayır        | 4    | 14   |
| Kararsızım   | 29   | 26   |

Pandemi sonrası kurumların yaklaşık üçte ikisi (%64) kadınların yeni ve esnek çalışma modellerinden olumlu bir şekilde faydalanacağını belirtiyor. Bu konuda kadın ve erkek yöneticiler benzer görüşte.



# ÇALIŞMA MODELLERİNİN FİRMAYA KATKISI

|                                                                   | Çok Faydalı | Orta | Az Faydalı |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|
| Çalışanların motivasyonunu, iş tatminini artırması                | %57         | %33  | %10        |
| Şirketin / Kurumun verimliliğini artırma (yolda geçen zaman vb.)  | %57         | %30  | %13        |
| Dezavantajlı gruplara daha adil çözümler sunabilme                | %54         | %31  | %15        |
| Şirketin / Kurumun sosyal duyarlılığının artması                  | %54         | %32  | %14        |
| Yeni çalışma modellerinin yeni beceriler edinmeyi kolaylaştırması | %54         | %29  | %18        |
| Şirketin / Kurumun paydaşları nezdinde itibarının artması         | %51         | %37  | %12        |
| Sabit maliyetlerin düşmesi                                        | %51         | %32  | %18        |
| Daha fazla kadına istihdam sağlayabilme                           | %47         | %41  | %12        |
| Farklı yeteneklere erişim (kalifiye çalışana ulaşma)              | %47         | %37  | %15        |
| Tüm bu değişimin toplum için katma değer yaratması                | %43         | %46  | %11        |
| İnsan kaynakları maliyetlerinin azalması                          | %37         | %43  | %20        |
| Kurumlar arası iş birliklerinin artması                           | %35         | %41  | %24        |

Firmalar, yeni çalışma modellerinin en çok çalışan motivasyonu, iş tatmini (%57) ve şirket verimliliğini (%57) artırma üzerinde faydası olacağını belirtiyor. İnsan kaynakları maliyetlerinin azalması (%37) ve kurumlar arası iş birliklerinin (%35) artması konuları en az etkilenen alanlar.



# ÇALIŞMA MODELLERİNİN ÖNÜNDEKİ BARIYERLER



Esnek çalışma modellerinin, yöneticileri, İş Akışı ve Takibi (%67), Yeni Çalışma Modellerine Uyum (%67) başlıkları altında yer alan konularda zorladığı görülüyor.

İş Akışı ve Takibi başlığı altında yöneticilerin iş takibinden, şirket verimliliğini ölçmeye yönelik parametrelerin olmaması vb. pek çok bariyer yer alıyor.



# YENİ NESİL YETKİNLİK & GELİŞİM BEKLENTİLERİ

# 3

# IPSOS GLOBAL ADVISOR

## IPSOS GLOBAL ADVISOR: Ipsos Survey for the World Economic Forum

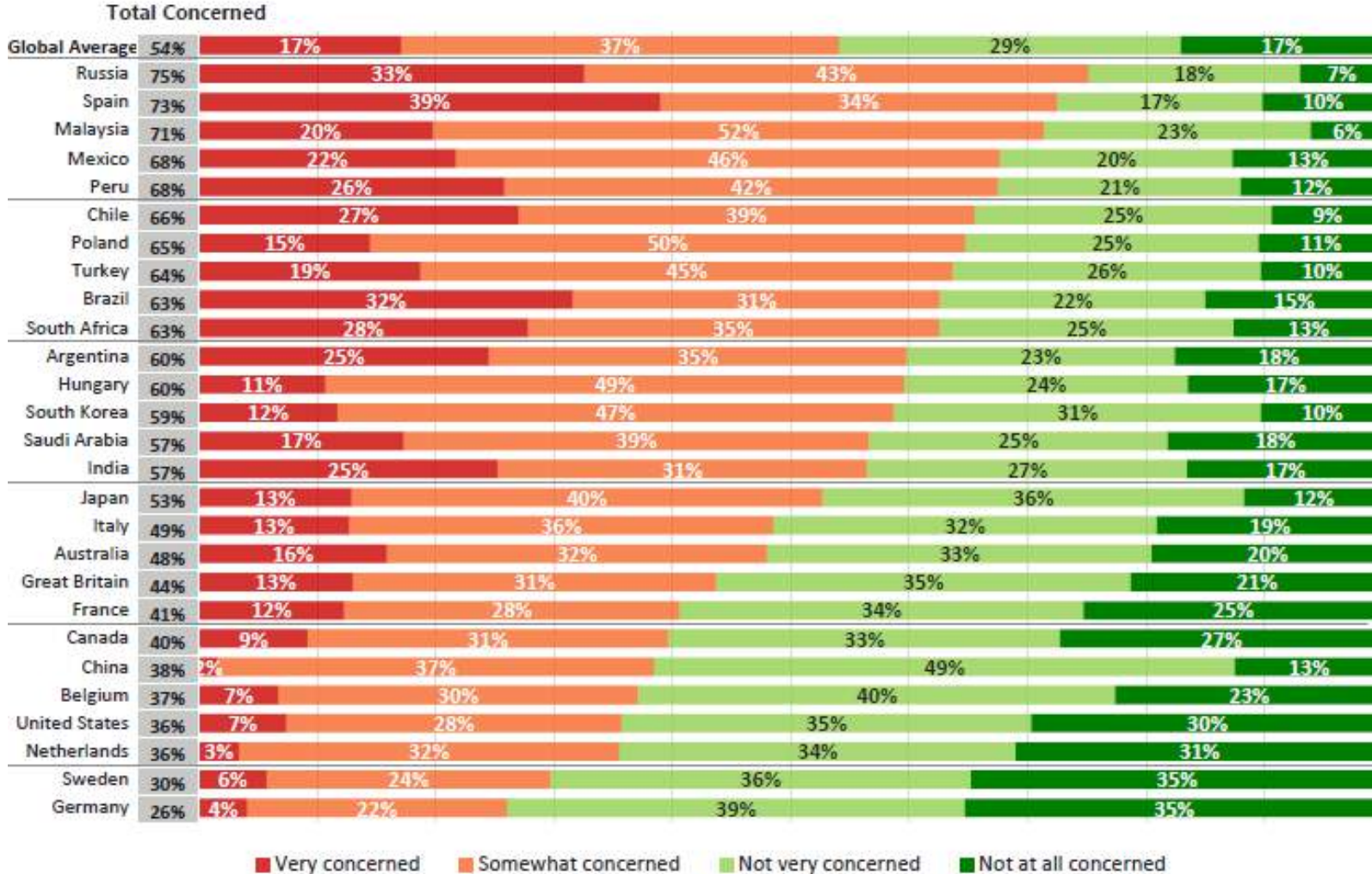
- IPSOS Global Advisor Araştırması 27 ülkede online olarak gerçekleştirilen bir çalışmadır.
- **Ülkeler:** Arjantin, Avustralya, Belçika, Brezilya, Kanada, Şili, Çin Halk Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, İngiltere, Macaristan, Hindistan, İtalya, Japonya, Malezya, Meksika, Hollanda, Peru, Polonya, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Güney Kore, İspanya, İsveç, Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri
- **Hedef kitle:** Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Malezya, Güney Afrika ve Türkiye’de 18-74; geri kalan 22 ülkede ise 16-74 yaş aralığındaki çalışan nüfus
- **Toplam örneklem:** 12.430 Türkiye: 330
- **Saha Tarihi:** 25 Eylül – 9 Ekim, 2020

## WORKERS’S CONCERNS ABOUT JOB LOSS AND ACCESS TO NEW SKILLS

- Bu dönem çalışan kitlenin iş kaybı ve yeni yetkinliklere erişim ile ilgili endişeleri konusu çalışılmıştır.
- Araştırma kapsamında bu raporda yer verilen 3 ana başlık aşağıda listelenmiştir:
  - Önümüzdeki 12 ay içinde **mevcut işi kaybetme endişesi** (Concern about losing one’s job in 12 months)
  - Kişinin mevcut işvereni aracılığıyla **geleceğin işleri için gerekli becerileri öğrenme ve geliştirme için algılanan yeteneği** (Perceived ability to learn and develop skills needed for the jobs of the future through one’s current employer)
  - Algılanan risk ile mevcut işveren aracılığıyla geleceğin işleri için beceri edinme yeteneği **arasındaki fark** (Gap between perceived risk & ability to acquire skills for the jobs of the future through current employer)

# MEVCUT İŞİ KAYBETME ENDİŞESİ

## Concern about losing one's job in the next 12 months

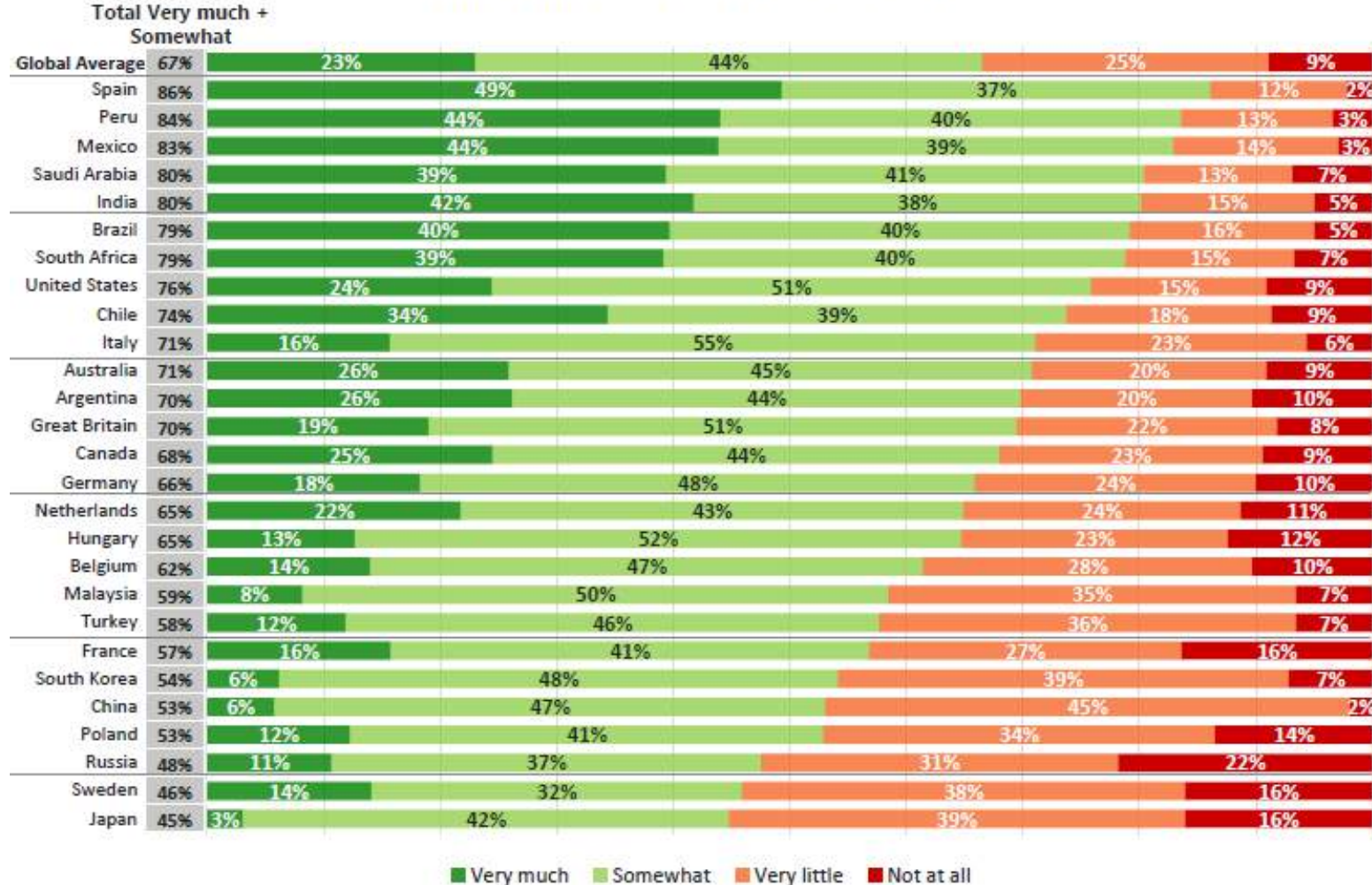


Çalışan yetişkinlerin ortalama %54'ü önümüzdeki 12 ay içinde işlerini kaybetme endişesi yaşıyor. Bu konuda endişelenme yaygınlığına bakıldığında Rusya (%75), İspanya (%73) ve Malezya'nın (%71) ilk 3 sırada yer aldığı göze çarpıyor.

Türkiye, %64 ortalama ile 27 ülke içinde önümüzdeki yıl işini kaybetme endişesi açısından 8.sırada yer alıyor.

# YENİ BECERİ SETLERİ İÇİN ALGILANAN YETENEK

## Perceived ability to learn and develop skills needed for the jobs of the future through one's current employer



Base: 12,430 online employed adults aged 16-74 across 27 countries

Küresel olarak çalışan yetişkinlerin %67'si işleri için gerekli becerileri şimdiki işverenleri aracılığıyla öğrenip geliştirebileceklerini ifade ediyor.

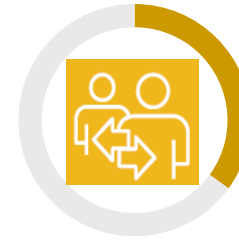
Araştırma kapsamındaki 27 ülkeden İspanya (%86), Peru (%84), ve Meksika (%83) geleceğin işleri için işveren aracılığıyla gerekli becerilerin edinilmesinde algılanan yetenek skoru en yüksek ülkeler. Türkiye, %58 ile bu konuda ortalamanın altında bir performans gösteriyor.



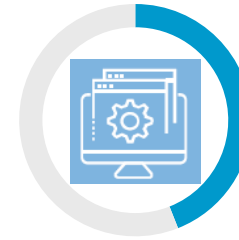
**%2**  
**BASİT**  
**BİLİŞSEL**



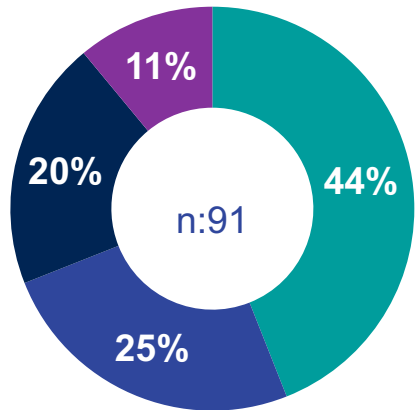
**%19**  
İLERİ  
BİLİŞSEL



**%35**  
**SOSYAL**  
**DUYGUSAL**



**%44**  
TEKNOLOJİK



- Teknolojik
- Sosyal ve Duygusal
- İleri Bilişsel
- Basit Bilişsel



**%21**  
**BASİT**  
**BİLİŞSEL**



**%21**  
İLERİ  
BİLİŞSEL



**%14**  
**SOSYAL**  
**DUYGUSAL**



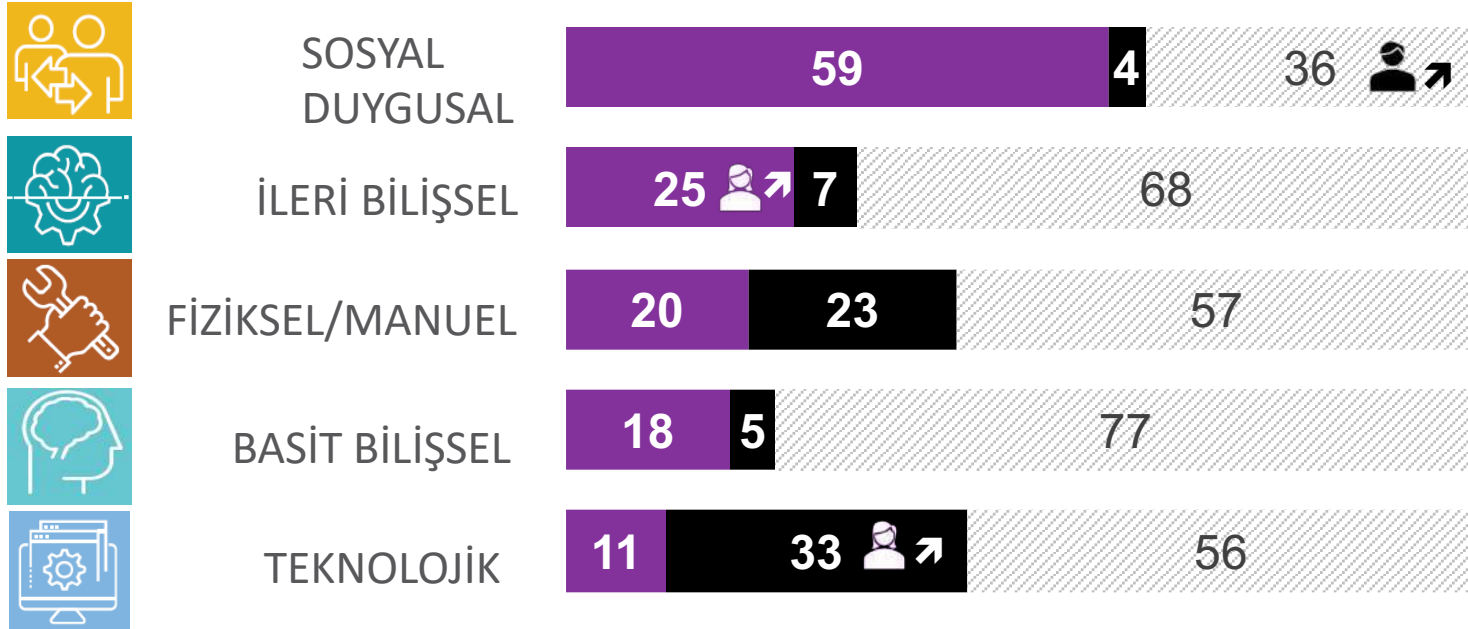
**%44**  
TEKNOLOJİK

n:91

**Yeni nesil yetkinliklerde %44 oranında teknolojik becerilerin öne çıkması beklenirken, kadın yöneticiler %35 ile sosyal ve duygusal becerilerin gelişmesini beklediklerinin altını çiziyor.**

# CİNSİYETE GÖRE BECERİ ALGISI

 Kadınlar erkeklerden daha iyi  
 Erkekler kadınlardan daha iyi  
 Kadın ve erkek arasında fark yok



Pandemi sürecinde kadınların erkeklere kıyasla sosyal ve duygusal becerileri (%59) ile daha ön plana çıktığı düşünülürken, erkeklerin teknolojik becerilerde daha iyi (%33) olduğu düşüncesi hakim. Kadınlar, teknolojik beceriler konusunda, erkeklerin daha iyi olduğunu anlamlı derecede daha yüksek oranda (%44 vs. %21) belirtiyor. Erkekler ise sosyal ve duygusal beceriler konusunda iki cinsiyet arasında bir fark olmadığına (%47 vs. %27) inanıyor.

“Pandemi sürecini değerlendirmek gerekirse kadın ve erkek çalışanlar arasında beceri setlerinde farklılık gözlemlediniz mi?”

n:91



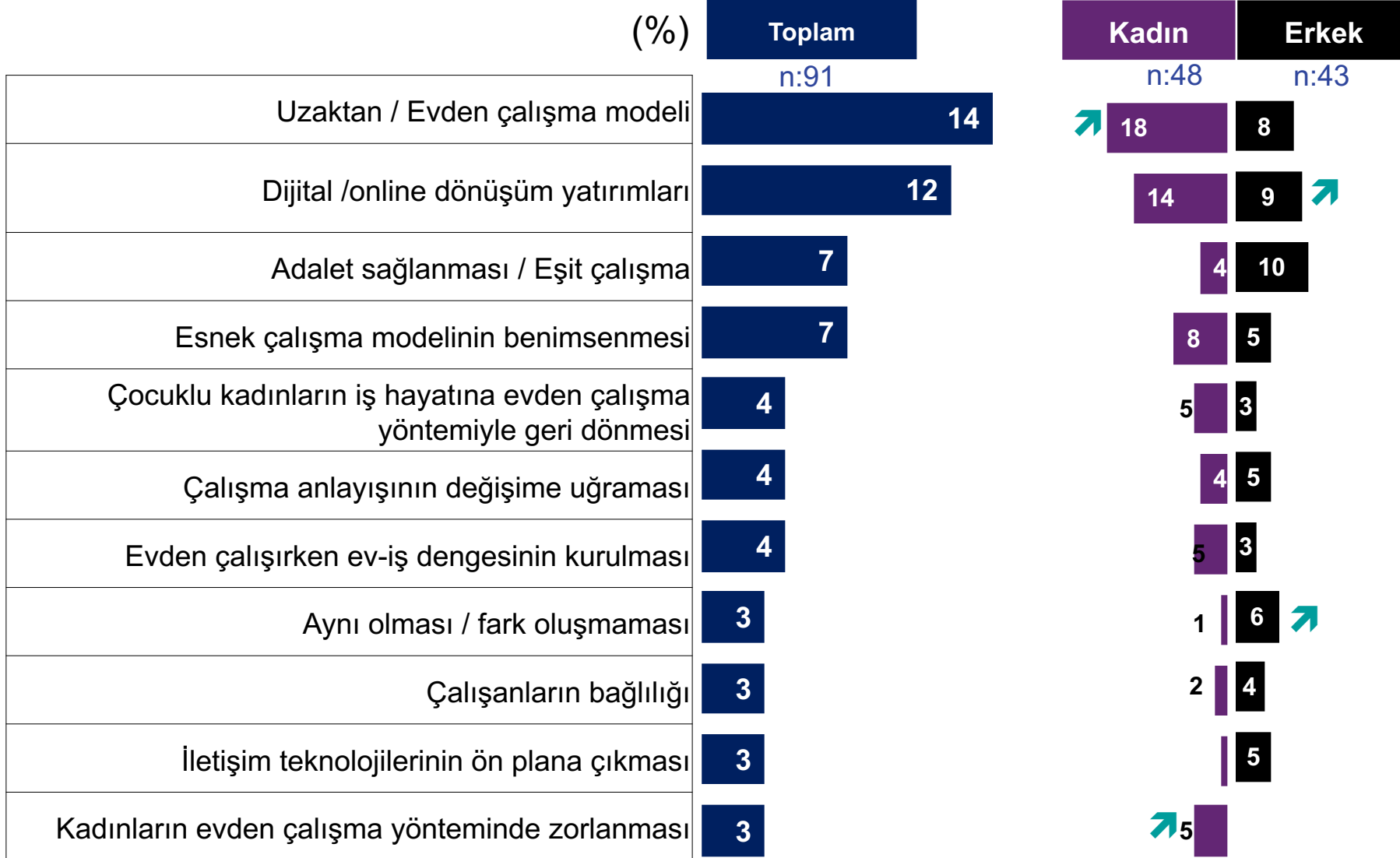
**İş/yaşam dengesini  
sağlama (%88),  
özgürlük (%86),  
sürdürülebilirlik (%81)  
ve kurumlara bağlılık  
konularının (%78) iş  
yaşamının geleceğine  
yön vereceği  
düşünüyor.**

n:91



YENİDEN  
İŞBİRLİĞİ  
YAPAN  
KADINLAR  
PLATFORMU

# İŞ YAŞAMININ GELECEĞİ



İş yaşamının geleceği konusunda çıkarımlara bakıldığında uzaktan/evden çalışma modeli (%14), dijital dönüşüm ve yatırımlar (%12), adaletin sağlanması (%7) ve esnek çalışma modelinin benimsenmesi (%7) gibi konular öne çıkıyor.



# AKSİYON ÖNERİLERİ

# ANA ÇIKARIMLAR & AKSİYON ÖNERİLERİ

## Yeni Nesil Çalışma Koşullarına henüz tam olarak Hazır Değiliz..

Yeni çalışma modellerindeki değişim pandemi sonrası kabul görüyor, ancak hem şirket kültürü ve pratiği açısından hem de altyapı yatırımları açısından yeni nesil çalışma koşullarına uyumda gidilecek yol var.

## Kadın Yöneticiler iş yaşamının geleceğine dair “Daha İyimser”.

Kadın yöneticiler iş yaşamının ve esnek çalışmanın geleceğine daha sıcak bakıyor. Bu iyimser yaklaşımı kadın istihdamı açısından avantaja çevirmek mümkün.

## İletişim & Uyum yeteneği Teknolojik Yetkinlikler kadar kritik.

Yetenek setlerinde ilk sırada yer alan teknolojik yetkinliklerde kadınların desteklenmesi ve tüm çalışanların işin geleceği için iletişim ve uyum yeteneklerinin geliştirilmesi gerekiyor.

# ANA ÇIKARIMLAR & AKSİYON ÖNERİLERİ

## Yeni Nesil Çalışma Koşullarına henüz tam olarak Hazır Değiliz..

Yeni çalışma modellerindeki değişim pandemi sonrası kabul görüyor, ancak hem şirket kültürü ve pratiği açısından hem de altyapı yatırımları açısından yeni nesil çalışma koşullarına uyumda gidilecek yol var.

Yeni çalışma modellerinden esnek zamanlı çalışmanın pandemi sonrası daha çok kabul gördüğü görülüyor.

Ancak, şirket kültüründe çalışanların işe başlangıç/bitiş saatlerini yönetmeleri vb. konularda gidilecek yol var.

Şirket kültürü dışında altyapı yatırımları ile de kurumların desteklenmesi gerekiyor.

Pandemi sonrası firmaların **sadece %15'i** çalışma modelleri açısından kalıcı değişiklik yaptığını belirtirken, firmaların çoğu henüz bir değişiklik yapmadı veya kararsız.

*Yeni iş modellerinin sunacağı dijitalleşme ve iş/yaşam dengesi ile beraber kadınlara daha eşit fırsatlar sunan bir çalışma hayatı kurulabileceği öngörülüyor. Esnek çalışma modelinin sürdürülebilir kılınmasına yönelik altyapı, iletişim modellerinin iyileştirilmesi, vb. inisiyatiflerin hızla hayata geçirilmesi önerilmektedir.*

# ANA ÇIKARIMLAR & AKSİYON ÖNERİLERİ

## Kadın Yöneticiler iş yaşamının geleceğine dair “Daha İyimser”.

Kadın yöneticiler iş yaşamının ve esnek çalışmanın geleceğine daha sıcak bakıyor. Bu iyimser yaklaşımı kadın istihdamı açısından avantaja çevirmek mümkün.

Katılımcıların **%64’ü** yeni modellerin kadınları olumlu etkileyeceğini belirtiyor, **%71 oranında** işe ara vermiş kadın istihdam etmeyi düşünüyor.

Ancak, kadın yöneticiler kişisel hayatlarıyla ilgili sorumlulukların yöneticiler nezdinde farkındalığı konusuna erkeklere göre daha düşük katılım gösteriyor.

İş yaşamının geleceğinde esnek çalışma modellerini kadınlar daha fazla dile getiriyor.

***Kadınların özellikle iş-ev dengesi anlamında desteklenmesine yönelik yeni inisiyatiflerin ortaya konması (örneğin gün içinde aile zamanı vb.) önerilmektedir.***

# ANA ÇIKARIMLAR & AKSİYON ÖNERİLERİ

**İletişim & uyum yeteneği teknolojik yetkinlikler kadar kritik.**

**Yetenek setlerinde ilk sırada yer alan teknolojik yetkinliklerde kadınların desteklenmesi ve tüm çalışanların işin geleceği için iletişim ve uyum yeteneklerinin geliştirilmesi gerekiyor.**

Türkiye’de iş kaybı endişesi yüksek ve mevcut işveren aracılığıyla yeni yetenek setlerinin kazanılması da diğer ülkelerin gerisinde. Bu süreçte çalışan yetişkinlerin kendilerini geliştirme ihtiyacı göze çarpıyor.

Pandemi sürecinde kadınların erkeklere kıyasla sosyal ve duygusal becerileri (%59) ile daha ön plana çıktığı düşünülürken, erkeklerin teknolojik becerilerde daha iyi (%33) olduğu düşüncesi hakim.

***Kadınların teknolojik yetkinlikler konusunda eğitim programlarına dahil edilmesi, sürekli ölçüm ve geliştirme ile yeni çalışma modellerin desteklenmesi önerilmektedir. Yeni çalışma modellerinde sosyal ve duygusal beceriler olarak geçen iletişim ve uyum yeteneğinin kazanılması geleceğin iş dünyasına ait pek çok bariyerin aşılmasında rol oynayacak.***

# TEŞEKKÜRLER

2 ARALIK 2020