

## HEAD HUNTER | HABER

İnsan ve Kültür tanımlamasına geçişteki trend olarak görmekteyiz. Şirketlerde bu yeniden yön bulma çabalarında odaklarını eskiye nazaran daha fazla insan odaklı bir hale getirmek için uğraşırken, şirket değerlerinin de içinde bulunduğu Kültür ayağını da yanına konumlandırmaktalar. Bu şekilde Z Kuşağı beklentilerini kapsamak ve aynı zamanda şirket beklenti / stratejisini de dahil etmekte. Yeni tanımlamalar ve konumlandırmalar ile yorgunluğu gidermekten ziyade anlamak ön planda” diye konuşuyor.

Çelik'e göre, birey odaklılık çıkış noktası ile 50 yaş üstü çalışanların daha kapsayıcı iş/şirket odaklılığı jenerasyon farkının davranışsal boyutundaki en önemli ayrıntı. Farklılıkların her iki taraf açısından doğru anlaşılması ise elzem. Doğru anlaşılacak farklılıklar yönetmek daha ko-



lay ve verimli olabiliyor. Bu durumun yönetiminde 50 yaş üstü çalışanların sosyal tecrübeleri ile katkı sağladığını belirten Çelik, sözlerini şöyle tamamıyor:

“İşi öğretmek kısmındaki katkıları zaten paha biçilmez bir gerçek iken, sürecin olumlu ilerlemesindeki destekleri genel anlamda değerlerini artırmakta. 50 yaş üstü çalışanlar tecrübe açısından zaten hiç bir zaman tahtlarını Z Kuşağına bırakmadılar kanımca. Teknoloji her birimiz için büyük bir iş kolaylaştırıcı iken ancak bizim sağladığımız verilerle verimli olabiliyor. Jenerasyon farkından kaynaklı olarak bildiğim yol en kısa yoldur yaklaşımı ile ilerleme eğiliminde olan 50 yaş üstü çalışanların, bu iş kolaylaştırıcılara yaklaşma ve onları sahiplenme hızları daha düşük olabiliyor

elbette. Ancak beraberlerinde getirdikleri tecrübe ile çoğunlukla aradaki farkı kapatabiliyorlar. Z Kuşağının henüz tam zamanlı öğrenme modundan çıkmamış olmaları onlara belli bir avantaj kazandırmakta belki ama her şey teknoloji olmayabiliyor.”

Sema Yücetaş/ **Yediyol Holding** İnsan Kaynakları Grup Başkanı

### “50 yaş üstünün iş ahlakı başarı için kritik”

Genç nesil, özellikle iş-yaşam dengesi, anlamlı iş deneyimleri, esneklik ve hızlı geri bildirim gibi konularda oldukça yüksek beklentilere sahip. Bu durum, özellikle geleneksel ve hiyerarşik iş yapılarında zaman zaman çatışmalara neden olabiliyor. Firmalar, bu taleplere yanıt vermekte zorlanabiliyor ve bu da, Z kuşağı çalışanlarının iş değiştirme oranlarının yüksek olmasına sebep olabiliyor. Özellikle son dönemde, işverenlerin bir kısmının 50 yaş üstü çalışanlara yöneldiğine dair bir eğilim gözlemleniyor. 50 yaş üstü çalışanlar, geniş bir deneyim yelpazesi, sağlam bir iş ahlakı ve kriz yönetimi konusunda üstün becerilere sahip. Ayrıca, sadakat ve iş yerine bağlılık gibi değerler, bu kuşak için çok önemli. Bu değerler ve deneyimler, özellikle COVID-19 pandemisi sonrası değişen iş dünyasında tekrar kıymet kazanmış gibi görünüyor. Firmalar, Z kuşağının dinamizmini ve yenilikçi bakış açısını bir avantaj olarak görse de, 50 yaş üstünün tecrübe ve iş ahlakının sürdürülebilir başarı için kritik olduğunu fark ediyorlar. Z kuşağının iş dünyasındaki yüksek beklentileri, işverenleri hem zorladı hem de çalışma ortamlarını dönüştürdü. İşverenler, bu kuşağın taleplerine yanıt vermek için esnek çalışma modelleri, uzaktan iş imkanları, kariyer gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesi gibi konulara ağırlık vermeye başladılar. Bu adaptasyon süreci, geleneksel iş düzenlerinde içsel çatışmalara neden oldu ve işverenler için zorlayıcı hale geldi. Bu adaptasyon süreci, geleneksel iş düzenlerinde içsel çatışmalara neden oldu ve işverenler için zorlayıcı hale geldi. Ancak, bu değişim iş dünyasını modernize etti ve daha insan odaklı bir yaklaşımı teşvik etti. Tüm bu dönüşüm, iş ortamlarını daha sürdürülebilir ve çalışan dostu hale getirirken, uzun vadede işletmelerin lehine oldu. Yaşanan zorluklar, iş dünyasının evrimine katkı sağladı ve yeni kuşakların iş beklentilerine uyumu zorunlu kıldı. Bu trendin geleceği, iş dünyasının çeşitliliği ve esnekliği ne kadar benimseyebildiğine bağlı olacak. 50 yaş üstü çalışanların dijital beceriler edinmesi, onların iş gücünde daha etkin hale gelmesine yardımcı olabilir. Z kuşağının doğuştan gelen dijital yetenekleri ve adaptasyon becerileri, onları birçok işveren için cazip kılarken, 50 yaş üstü çalışanlar da bu becerileri kazanarak bu rekabetin bir parçası olabilir.



### SORUNLARI DAHA HIZLI ÇÖZÜYÖRLER

Hayat Global İnsan Kaynakları Direktörü Alper Tokalp'in aktardıklarına göre Z kuşağı üzerine yapılan tartışmalar, gençlerin değerlerini ve beklentilerini anlamak adına önemli bir çaba. Ancak, 50 yaş üstü çalışanların yeniden keşfi de oldukça önemli. İş gücünde deneyim ve olgunluk sunan bu grup, özellikle liderlik ve mentorluk alanlarında büyük bir değer taşıyor. “Biz Hayat olarak, her kuşağın kendine has avantajlarının farkındayız. Z kuşağı dijital becerileri ve yenilikçi yaklaşımlarıyla dikkat çekerken, daha büyük yaş grupları derin bir deneyim ve kriz anlarında soğukkanlı kalarak stratejik hareket etme becerisine sahip” diyen Tokalp, şöyle devam ediyor: “İnsan kaynakları süreçlerimizi iyileştirmeye, çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmeye ve onları yeni deneyimlere açık hale getirmeye yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Çalışanlarımızla gerçekleştirdiğimiz anketler, birebir görüşmeler ve çalıştaylar gelişim süreçlerimize önemli katkılar sunuyor. Çevik yönetim yaklaşımını en kritik odak alanlarımızdan biri olarak belirledik ve takım ruhu, iş birliği gibi konulara da büyük önem veriyoruz. Hem gençlerin yenilikçi



Alper Tokalp

