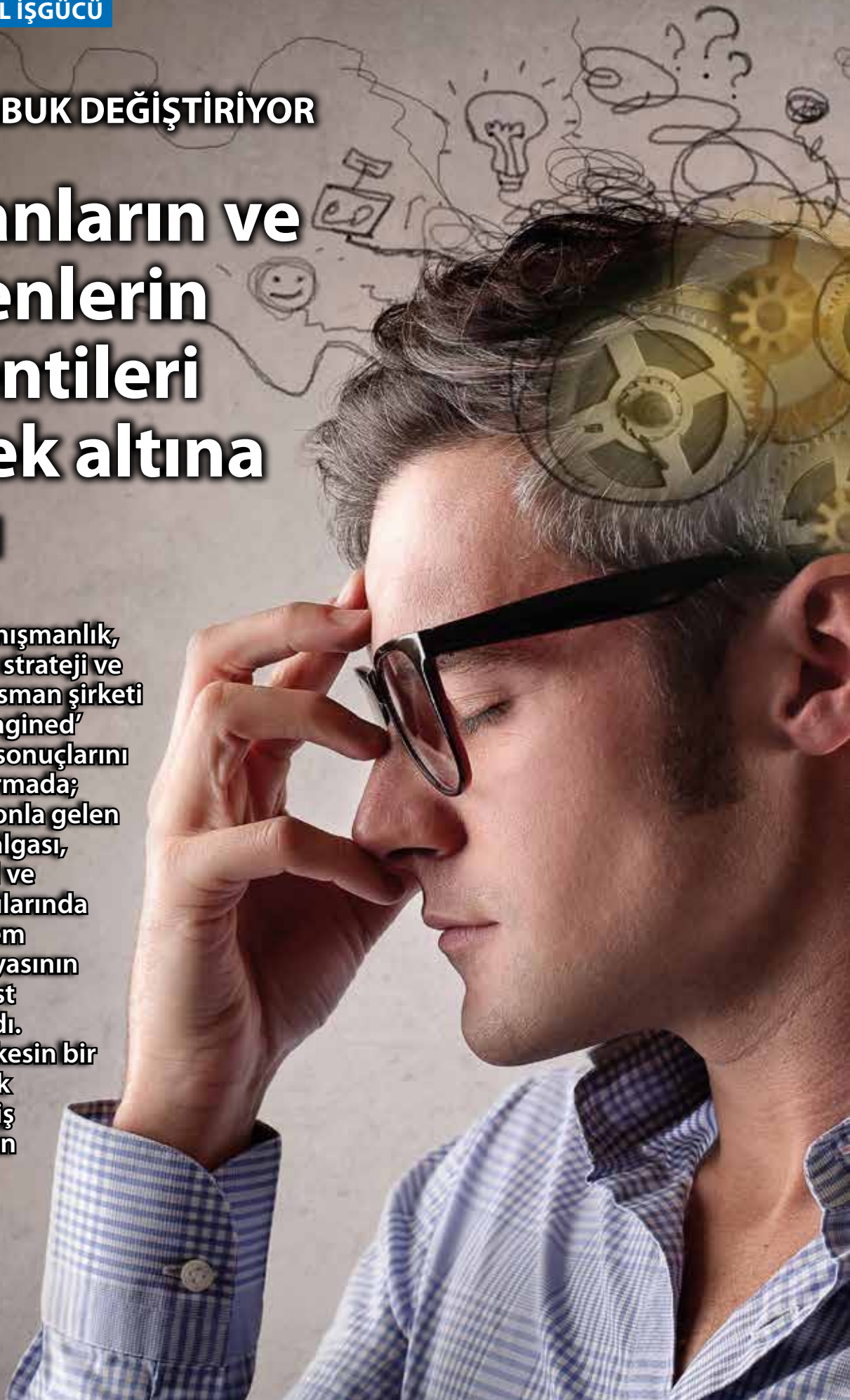


İŞGÜCÜ KABUK DEĞİŞTİRİYOR

Çalışanların ve işverenlerin beklentileri mercek altına alındı

Uluslararası danışmanlık, denetim, vergi, strateji ve kurumsal finansman şirketi EY, 'Work Reimagined' araştırmasının sonuçlarını açıkladı. Araştırmada; yüksek enflasyonla gelen 'Büyük İstifa' dalgası, çevresel, sosyal ve yönetim konularında taahhüt ve eylem çağrıları iş dünyasının gündeminde üst sıralarda yer aldı. Dolayısıyla herkesin bir yön tayin etmek için çabaladığı iş gücü de yeniden şekilleniyor.





EY (Ernst&Young) tarafından gerçekleştirilen 'EY Work Reimagined' araştırması, iş dünyasını etkisi altına alan 'Great Resignation' (Büyük Ayrılma/İstifa) ortamında çalışanların ve işverenlerin beklentilerine yönelik önemli iç görüşleri içeriyor. Araştırma çalışanların günümüz dünyasında işverenlerden neler beklediğini ve çalışanların gelişimleri için nelere ihtiyaç duyduğunun işverenler tarafından ne kadar anlaşılabilirliğini ortaya koyuyor. Toplam 22 ülke ve 26 sektörde 17 binden fazla çalışan ve bin 575 işverenin iç görüşlerini ortaya koyan araştırma, son dönemde çalışanların iş yapma biçimlerinin ve iş hakkındaki düşüncelerinin çarpıcı biçimde değiştiğini gösteriyor.

İşgücü alanı yeniden şekilleniyor

COVID-19 salgını, başarı, amaç ve değer kavramları ile ilgili anlayışları da önemli ölçüde dönüştürmüş durumda. Buna bağlı olarak, çalışanların günlük yaşamdaki önceliklerinde ve beklentilerinde de büyük bir değişim oluyor. Halihazırda yükselen enflasyon, "Büyük İstifa" dalgası, çevresel, sosyal ve yönetim konularında taahhüt ve eylem çağrıları iş dünyasının gündeminde üst sıralarda yer alırken, herkesin bir yön tayin etmek için çalıştığı iş gücü alanı da yeniden şekilleniyor. Pandemi döneminde öncelikle sağlık odaklı kaygılarla hız kazanan değişimin ilk dalgaları, bugün yeni dalgalar haline dönüşürken, iş gücü; çalışma biçimlerine ve benimsenen değerlere bağlı olarak değişiyor. Bu ise, iş dünyası için yeni fırsatları ve dinamikleri temsil ederken aynı zamanda günümüzde işin niteliğine yönelik ne, nasıl ve neden sorularına yanıt içerecek daha geniş bir bağlam ihtiyacını da gündeme getiriyor.

Hibrit ve esnek çalışma modeli artık bir zorunluluk haline geldi

EY'nin Work Reimagined araştırmasına göre, günümüzde hem işverenler hem de çalışanlar, hibrit ve esnek çalışma koşullarının sağlanmasının bir zorunluluk haline geldiğinin farkında. Ancak henüz tüm işverenler bu konuda resmi ve net politika ya da yönergeler oluşturmuş ve paylaşmış değil. Pandemi koşullarının etkisiyle son iki yılda çalışanlar tarafından desteklenen

ve bazı işverenler tarafından benimsenen esneklik, çalışanların çoğu için bir seçenek olmaktan çok bir temel beklenti haline gelmiş durumda. Ankete katılanların yüzde 80'inin haftada en az iki gün uzaktan çalışmak istediği belirtiliyor.

Tamamen uzaktan çalışmaya isteksiz olduklarını dile getiren katılımcıların oranında geçen yılki yüzde 34'e kıyasla yüzde 20 olduğu görülüyor. Bu da her yerden çalışmanın daha geniş çapta kabul edildiğini gösteriyor. Araştırmaya göre, işe gidip gelme süresi uzadıkça çalışanların uzaktan ya da hibrit çalışma yönündeki isteklerinin arttığı görülmüş. Buna karşın, ankete katılan işverenlerin sadece yüzde 22'si, tüm çalışanların haftada beş gün ofise dönmelerini beklediğini belirtirken, çalışanların kendilerine verilen yetkilerin arttığını düşündükleri görülmüş ancak bununla birlikte katılımcıların yüzde 43'ü gelecek yıl işlerinden ayrılma olasılıklarının yüksek olduğunu da belirtmiş. Böyle düşüncelerine yol açan nedenler arasında ise toplam ücret konusu ilk sırada yer almış.

İşten ayrılma olasılığı yüksek olan çalışanların oranı artıyor

Araştırmaya katılan işverenlerin yüzde 68'i son 12 ayda çalışan iş gücü devir hızının arttığını göstermiş. Çalışanların yüzde 43'ünün gelecek yıl mevcut işverenlerinden ayrılma olasılığının yüksek olduğunu ifade ettiği görülmüş. Bu oranın, çalışanların yalnızca yüzde 7'sinin kalma ihtimalinin düşük olduğunu söylediği geçen yılki araştırmaya göre ciddi bir artış olduğu görülüyor. En fazla işten ayrılma beklentisinde olan çalışan grubunun yüzde 53 oranla ABD'deki Z ve Y kuşağı çalışanlar olduğu görülmüş. Bu beklentinin en yüksek olduğu sektör ise yüzde 60 ile teknoloji/donanım sektörü olmuş. Hızlı bir değişim geçiren iş dünyasında proaktif bir yaklaşım sergileyebilen işverenlerin ise, üretkenlik ve kültürel değişim açısından geleceğe dönük olarak daha iyimser oldukları gözlemlenmiş.

Çalışan ve işverenlerin öncelikleri tam örtüşmüyor

Araştırma kapsamında çalışanlara "Başka bir teklif düşünürseniz iş değiştirmeniz için etkili olan üç neden seçin?" sorusu yöneltirken işverenlere ise "Çalışanların yeni bir iş deneyiminde başarılı olmalarını sağlamada



en önemli üç faktör nedir?" diye sorulmuş. Çalışanların ilk üç önceliği, toplam ücret artışı için fırsat (yüzde 35), nerede ve ne zaman çalışıldığı konusunda esneklik (yüzde 32) ve daha iyi kariyer gelişimi (yüzde 25) olarak sıralanmış. Buna karşılık işverenlerin, çalışanların neye ihtiyacı olduğunu düşündükleri sorusuna verdikleri yanıtlar, öğrenme ve beceriler; esnek programlar veya konum, çalışan sağlığına yatırım olarak sıralanmış durumda. Çalışanların önümüzdeki 12 ay içinde işten ayrılma olasılığına bakıldığında ilk beş sektör, teknoloji/donanım (yüzde 56), gayrimenkul ve inşaat (yüzde 53), profesyonel hizmetler (yüzde 46), finansal hizmetler (yüzde 45), telekom, medya ve eğlence (yüzde 44) olarak sıralanmış.

Esneklik ve hibrit çalışma modeli konusunda çalışan ve işverenler arasında görüş ayrılığı yaşanıyor

EY Türkiye Danışmanlık Bölümü Şirket Ortağı, İş Gücü Yönetimi Lideri Gözde Özka-



le Bilaç ise son iki yıldır dünyayı büyük ölçüde etkisi altına alan COVID-19 salgınının, iş hayatında başları, amaç ve değer kavramları ile ilgili anlayışları ve beklentileri de önemli ölçüde dönüştürdüğünü ifade etti. EY olarak küresel çapta ve oldukça geniş kapsamlı yaptıkları EY Work Reimagined araştırmasında, günümüzde işin, çalışanlar ve işverenler tarafından yeniden tasarlandığını ancak bunun her iki taraftaki bakış açılarıyla her zaman tam olarak örtüşmeyebileceğini ortaya koyduğunu belirtti. Araştırmanın esneklik ve hibrit çalışmanın hem çalışanlar hem de işverenler tarafından temelde 'yeni normal' olarak görüldüğünü ortaya koymakla birlikte detaylarda görüş ayrılığını da ortaya çıkardığını ifade etti.

Çalışanlar mevcut işlerini bırakmada istekli

Yine çalışanların kariyerlerini ilerletme ve potansiyellerine ulaşma motivasyonu ile mevcut işlerini bırakma konusunda

İşe yönelik tutum ve stratejileri makro eğilimler şekillendiriyor

İş dünyası her ne kadar COVID-19 pandemisini ve etkilerini aşmak konusunda istekli olsa da çalışma yöntemleri de dahil olmak üzere, hala değişken bir dünyanın sarsıcı etkileri altında. Hem işverenler hem de çalışanlar, başta bir zorunluluk olarak bir neslin en büyük sağlık sorunlarından birini aşmak için kısa vadeli kararlara odaklanmıştı. Ancak işe yönelik tutum ve stratejiler şimdi diğer makro eğilimler tarafından şekillendiriliyor. Dünya Bankası tarafından yapılan bir analiz, önümüzdeki yıllarda ekonomik büyümenin yavaşlaması, sürekli yüksek enflasyon beklentisi ve iklim felaketlerinin ciddi maliyetlerini ele almak için koordineli eyleme olan ihtiyacı ortaya koyuyor. Bu tablo, 'Büyük İstifa' dalgasının dünyanın bazı bölgelerinde hala tüm hızıyla devam ettiği bir dönemde, iş yatırımı ve çalışan duyarlılığı alanındaki görünümü daha da çarpıcı bir hale getiriyor.

hala istekli olduklarının görüldüğü araştırmada, enflasyon ve iş gücü maliyetlerine bağlı küresel belirsizlik ortamının işverenleri stratejik iş gücünü planlamaya, kariyer fırsatlarını yeniden düşünmeye ve değerlendirmeye yönelttiğini de gösterdi. Öte yandan işverenlerin, şu anda karşı karşıya olunan gereksinimlere kararlılıkla

yanıt verdiğini, yetenek akışını ve gelecekteki değeri koruyacak yeni bir çalışma biçimini tanımlayabilme olanağına sahip olduğunu göster. Liderlerin, kararlı ve öngörül bir şekilde hareket ederek güven inşa edip, organizasyonlarına daha pozitif bir geleceğe doğru yön verebilecekleri de görüldü.