



DR. BAHAR AKINGÜÇ GÜNVER

## İyi İşveren Emekçiyle Empati Kurabilendir

**Akademideki özgür, demokratik, eşitlikçi ve üretken ruhu kurumsal iklimiyle bütünleştiren İstanbul Kültür Üniversitesi'nin Mütevelli Heyet Başkanı Dr. Bahar Akıngüç Günver ile üniversitenin "işveren" kimliğini ve eğitimde iyi işveren olmanın felsefesini konuştuk.**

**58 yıldır ayakta duran bir aile işletmesinin 3'üncü kuşak üyesi ve bir eğitim yöneticisi olarak size göre iyi bir işveren olmanın tanımı nedir?**

"İşveren" olmanın sorumlulukları kanunlar çerçevesinde net olarak tanımlı. "En iyi işveren olmak" ise hukuki sorumluluklarınızı yerine getirdikten sonra başlıyor. Personelin sigortasını ve maaşını zamanında, eksiksiz yatırmak, sağlık sigortası, yemek vb. yan hakları sağlamak en iyi olmak için yeterli değil. Bütün bunlar zaten sorumluluğumuz. İşvereni iyi yapan, yasal sorumluluklarının yanında birlikte çalıştığı insanlara olanakları dâhilinde sunabildikleriyle başlıyor. Başarıyı ve başarısızlığı birlikte sahiplenebilmek, uzmanlığa saygı, çalıştığınız insanların yaşamlarını duymaya, dinlemeye dair gösterilen gayret ve istek, farklılıklara saygı işverenin "en iyi olma" yolculuğuna ivme kazandırır. Bir de

iyi işveren olmayı yalnız personel ve çalıştığınız kurumun sınırları içinde düşünmüyorum. İyi işveren, İK politikasında saygı ve geribildirim adaydan başlayarak sağlar. Yalnızca mevcut personeli değil, eğitim sahasında akademik ya da idari pozisyonlara başvuruda bulunan adaylarla da iletişimi saygı ve geri bildirim esasıyla kurmaya çalışıyoruz. Bu noktada İnsan Kaynakları Daire Başkanlığımız oldukça hassas. Örneğin son bir yıldaki rakamlara baktığımda, başvuruda bulunan adayların yüzde 98'ine olumlu-olumsuz mutlaka dönüş sağladığımızı görüyorum ki bu duyarlılık bizim için iyi işveren olma yolculuğumuzda önemli bir başlık.

**Eğitim sektörü özelinde konuşursak... "En iyi işveren" olabilmek hangi refleksleri gerektiriyor?**

Her iş sahası, insan kaynağından belli uzmanlıklar ve özel bir gayret istiyor.

Bu efor; bedensel, zihinsel, ruhsal veya entelektüel olabilir. Eğitim sektörü bu konuda talepkâr sayılabilecek, emek yoğun bir alan. İnsan kaynağından her yönüyle çeviklik bekliyor. Ders vermek bunun en iyi örneklerinden. 50 dakika boyunca sesinizi kullanıyorsunuz, onlarca kişinin olduğu bir sınıfın ilgisini ortak bir noktada toplamak, sabırlı olmak zorundasınız ve her soruya hazırlıklı sağlam bir entelektüel bagajınız olmalı. Bu kadar talepkâr bir hizmet alanında işveren olarak insan kaynağınızın emeğini görüp duyabilmeli, emek verenle empatiyi kurabilmelisiniz. Tabii verdiğim örnek işin akademik tarafı. İdari kadrolar da eğitim sektöründe bir diğer başlık. İdari kadro amfide dersin işlenebilmesi ve nitelikli eğitim hizmetinin sürdürülebilirliğini sağlıyor. Fiziki alanın planlamasını, konforunu, oradaki öğrencinin mutluluğunu, işin verimini, akademisyenin gereksinimlerini, dersin enstrümanlarını koordine eden idari kadro eğitim hizmetinin kalitesinde kilit bir role sahip. Bu yönüyle ele aldığımızda eğitim sektöründe işveren aynı hedef için çalışan iki ayrı yapıyı senkronize etmek durumunda. Bu noktada işveren eğitim emekçisinin haklarını, beklentilerini, çalışma sürelerini, teşvik ve ödülleri en önemlisi de insani ihtiyaçlarını görebilecek yönetsel kavrayışa sahip olmalı. İş ve süreçleri koşullara bağlayan değil, işi kolaylaştıran liderlik felsefesini içselleştirmeli. Personelin maddi gereksinimlerinin yanında ailevi ve sosyal ihtiyaçlarını da doğru analiz edip gözetebilmeli. Bütün bunların temelinde ise eğitim sektöründe en iyi işveren olabilmenin temel refleksi diyebileceğimiz kurumsal empati yatıyor.

**Kurumsal empati diye bir kavrama değindiniz... İstanbul Kültür Üniversitesi, insan kaynağıyla empatiyi nasıl sağlıyor?**

Kurucumuz ve Onursal Başkanımız İnş. Yük. Müh. Fahmettin Akıngüç, eğitimi dört yanı insan olan bir iş olarak tanımlar. "Bir eğitim kuruluşunu başarıyla ayakta tutmanın yalnızca bir yönetim ve finans işi değil, aynı zamanda bir gönül işi olduğuna

## KÜLTÜR'LÜ YÖNETİCİ PROGRAMI

*İstanbul Kültür Üniversitesi'nde yöneticilerin tamamı farklı disiplinlere sahip akademik eğitimlerden geliyor. Bu farklılıkların kurum için zenginlik olduğunu kaydeden Başkan Dr. Bahar Akıngüç Günver, üniversitenin daire başkanları ve yardımcıları için 2018 yılında başlattığı Kültür'lü Yönetici Programı'na da tam destek veriyor. Eğitimci Hamdi Özgan'ın danışmanlığında; "Kendini Yönetmek", "Ekibini Yönetmek", "Koç Yönetici", "İş ve Fırsatları Yönetmek" başlıklarında dört modülle eğitim sunan program, iş performansı kadar duygusal ufku da zenginleştiren kapsamlı içeriğiyle dikkati çekiyor.*

da inanıyorum" der. Bu cümle bizim de işveren kimliğimizin temelini oluşturuyor. Kendimize işveren kimliğimizi geliştirmek için iki kritik soru soruyoruz: "Mezunlarımızın böyle bir işletmede çalışmasını ister miyim?" ve "Mezunlarımızın kariyer yapmak için heves ve istek duyacağı bir yere nasıl dönüşebiliriz?". Bu soruların yanıtını kendimize her zaman dürüstçe sorup cesurca yanıtlamaya çalışıyoruz. İnsanla çalıştığımızı unutmadan ve eğitimci kimliğimizi merkeze koyarak şekillendirmeye gayret gösteriyoruz. İnsanı yalnızca işgücü olarak gören anlayışın karşısındayız. Her birinin yaşamın olağan akışı içindeki rollerini ve bu rollerin getirdiği sorumlulukları olanaklarımız dâhilinde bölüşmeye ve yapabiliyorsak hafifletmeye çalışıyoruz. Her kurumsal şirket gibi bizim de çeşitli alanlarda çalışanlarımıza desteğimiz var, ancak esas uygulamalarımızı eğitim merkezli odaklıyoruz. Örneğin, Kültür'de çalışan her personelimizin çocuğu Kültür Eğitim Kurumları ve İstanbul Kültür Üniversitesi'nde eğitim alabiliyor. Departmanların yıllık bütçelerinde çalışanlarımızın eğitim ihtiyaçları ve beklentilerini karşılayabilecek özel bir pay ayırıyoruz. Ek olarak dilerlerse, üniversitemizin ön lisans, lisans ve yüksek lisans ya da Sürekli Eğitim Merkezi'nin programlarında akademik

eğitim alabiliyorlar. Kültür Ailesi'nin üyesi olan ve üniversitemize katma değer sağlayan bir arkadaşımızın ailevi veya bireysel açıdan eğitim konusunda zorluk ya da ikilem yaşaması bizim için kabul edilebilir bir durum değil.

**Personele yönelik, çalışma süreci içinde sunulan uygulamalarınız var mı?**

Kültür'de çalışan akademik ya da idari personelin iş içinde farklı deneyimler kazanmasını önemsiyoruz. İnsan kaynağımızın deneyimle gelişmesini destekleyen bir kurum iklimine sahibiz. Hem kurumsal vizyonumuz hem de eğitim alanının doğası gereği personelimizin farklı kültürleri deneyimlemesini teşvik ediyoruz. ERASMUS bunun en somut örneği. ERASMUS olanakları yalnız akademik kadronun değil, idari kadronun da yurt dışı deneyimi kazanmasını destekliyoruz. 2004-2018 yılları arasında akademik ve idari kademelerden 300'e yakın personel ERASMUS Programı kapsamında personel hareketliliğine katıldı. ERASMUS'a ek olarak üniversitemizin Güney Kore, ABD, Avustralya ve Kolombiyadaki partner üniversitelerle protokollerinden personelimizin yararlanması için teşvikte bulunuyoruz. Bir diğer uygulamamız, personelin mevcut işi ve pozisyonu dışında yeni görevleri ve sahaları deneyimlemesine yönelik. Kültür'de bir çalışanın başladığı gibi kalmaması, kendisini ve mesleki deneyimini zenginleştirmesi bizim için çok önemli. Bu noktada akademik kadromuz idari süreçlerde aktif rol alıyor. Uzmanlığı ve akademik bilgisıyla idari kadrolara mentorluk yapıyorlar. İdari kadro mensupları, deneyim ve eğitim kriterlerini karşıladıkları takdirde çalışma takvimleri doğrultusunda saat bazlı öğretim üyesi olarak ders verebiliyor.

## KÜLTÜR'ÜN ÇALIŞMA İLKELERİNDEN...

*Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'ndeki lisans eğitiminin ardından California State University'de "Eğitim Yönetimi" konusunda yüksek lisans, İstanbul Üniversitesi İşletme Bölümü Davranış Bilimleri alanında Aile İşletmeleri üzerine*

*doktora yapan İKÜ Mütevelli Heyet Başkanı Dr. Bahar Akıngüç Günver, çalışma ilkelerinde güveni ve eşitliği ön planda tutuyor. İşverenin davranışlarıyla kurumun değerlerinde tutarlılığın önemine vurgu yapan Başkan Dr. Günver, işveren-emekçi ilişkisinde güvenin önemini şu sözlerle ifade ediyor: "İş hayatında deneyime, mesleki bilgiye ve uzmanlığa ilişkin gelişmesi gereken başlıklar işverenin emeği ve çalışanın öğrenme azmiyle her zaman iyileştirilebilir. Zor olan emekçinin kuruma duyduğu güven ortamını inşa edebilmek ve bunu sürdürülebilir kılmak. Ortak değerleri, çalışma ortamının içinde yaşayan canlı birer ilkeye dönüştürmek. İşverenin, kendi iş anlayışında uygulayamadığı, davranışlarıyla çelişen bir değeri çalışanından beklemesi mümkün değil."*



**8 Fakülte ve 3 Meslek Yüksekokulu'nda 54 ön lisans ve lisans, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Enstitüleri'nde 14 anabilim dalında doktora ve yüksek lisans programı bulunan, 12 idari birimin faaliyet gösterdiği Kültür, 1200 personelin istihdam edildiği bir vakıf üniversitesi. Kültür Koleji Eğitim Vakfı tarafından kurulan ve 21'inci yılına adım atan İKÜ'de insan kaynaklarının yüzde 25'i üniversitenin kendi mezunlarından oluşuyor. Kurumsal İletişim, Bilgi Sistemleri, Öğrenci İşleri, Mali İşler, Kütüphane ve Uluslararası İlişkiler Birimi gibi idari departmanlarda ise uzman kadrolarla birlikte ders saatleri doğrultusunda asistan olarak görev yapan 200'e yakın Kültür'lü öğrenci bulunuyor.**