

İŞ DÜNYASI  
BİLGİ PAYLAŞIM PLATFORMU  
HAZİRAN 2018

21

# BRANDMAP

TÜRKİYE'NİN  
GENÇ DOSTU  
ŞİRKETLERİ  
BELLİ OLDU

KÜLTÜR, STRATEJİYİ  
KAHVALTI NİYETİNE  
"NASIL" YER!

KİMLİĞİ, KURUM KÜLTÜRÜ OLUŞTURUR  
SALİM KADİBEŞEĞİL



ISSN 2344-6399  
9 772149 819003  
SAYI 21 / 20 TL

Marka Yöneticilerine  
Las Vegas' dan  
Tüyolar

SELÇUK TUZCUOĞLU  
AYŞEGÜL DURAL

Google  
Çevre  
Programı

FADİLE PAKSOY

Marka Hikâyenizi En İyi  
Kullanıcı Deneyiminiz  
Anlatır

ESER TEKER

# GENÇ DOSTU ŞİRKETLER ARANIYOR!

**İ**ş dünyasında daha başarılı sonuçlara imza atabilmenin temel ilkelerinden biri kurum ve marka ile ilgili verilere sahip olmak ve bu verileri analiz edebilmektir. Çünkü, geleceğin belirsizliğinde, eldeki veriler ile kurumlar belirsizliği ortadan kaldırıp kendi geleceklerini kendileri kurarlar. İşin her aşaması gelecek olduğuna göre kurumlar, eldeki verilerle geleceğe yatırım yaparken, geleceğin temel taşı olan gençleri kendi kültürlerinde nasıl değerlendiriyorlar? Her yeni kuşağın bir öncekinden çok farklı olan dünyalarını iş çevresi nasıl görüyor? Tabii bunun taraflarından biri olan gençler de kurumları nasıl görüyor?

Artık, her sene tekrarlanacak olan ve kurumların gençlere yaklaşımlarını değerlendiren bir araştırma, dünyamıza girdi. “Genç Dostu Şirketler” araştırması aynı zamanda bir endeks de oluşturacak ve kurumların, gençlikle daha çok bütünleşmesini sağlayacak verileri de sürekli yenilenecek.

Genç Dostu Şirketler Araştırması bu sayımız ile açıklanıyor. BrandMap olarak bu araştırmayı gerçekleştiren platform “Gelecek Daha Net” kurucu ve yöneticileri Serra Titiz ve Genar Ersoy, araştırmayı gerçekleştiren ZENNA ekibinden Zafer Natan ile bir araya geldik ve sözü onlara bıraktık.



Serra TITİZ / Mikado / GDN

## Gelecek Daha Net Gençlik Platformu

2009 yılından beri aktif olarak gençlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak için çalışan Gelecek Daha Net Gençlik Platformu, gençlere CV'lerini güçlendirmeleri ve işe girmeye hazır olmalarına yönelik ücretsiz online mentorluk ve koçluk seansları, eğitim, staj, gönüllülük ve geçici iş imkanları yaratıyor.

GDN, Türkiye'nin her köşesinden 15.000'den fazla kayıtlı genci ve 1800 gönüllüsü ile hızla büyüyen ödüllü bir platform.

Unilever, Zorlu Holding, Novartis, ICF, Storytel, Uniç Müze gibi çeşitli kurumlarla birlikte çalışan GDN, gençlerin şirket çalışanlarından mentorluk seansları olarak meslekleri yakından tanımaları ve gönüllülük ve iş tecrübesi kazanmalarına destek veriyor.

Mobil uygulaması üzerinden de hizmet sunan GDN'nin destekçileri arasında Türkiye'nin büyük teknoloji firmalarından E-Nocta, Advan-city, Euromsg, Elapro yer alıyor.

## Genç Dostu Şirketler Araştırmasına Neden İhtiyaç Duyduk?

GDN olarak gençlerin kendilerine uygun meslek alanları bulmalarına destek oluyor, onları istihdama hazırlayan araçlar geliştiriyoruz ama bu iş sadece gençlerde bitmiyor, şirketlerin de gençleri desteklemesi, yeni kuşak gençlere uygun iş ortamları yaratmaları gerekiyor.

Buradan yola çıkarak gençlerimize “genç dostu” şirketlerin özelliklerini sorulum istedik. Bu sorgulama bizi Genç Dostu Şirket araştırmasına götürdü. Destekçimiz Zenna Araştırma şirketi ile işe koyulduk.

## Genç Dostu Şirketler Araştırması Kapsam ve Süreci

Türkiye'deki genç dostu şirketleri görmek ve şirketlerin bu konuda ne derece başarılı olduğunu değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen araştırma 3 süreçten oluşmaktadır. Şubat 2017 tarihinde başlatılan proje kapsamında ilk aşamada genç dostu şirketleri tanımlayan değerleri ve ifadeleri belirlemek üzere kalitatif araştırma



Zafer NATAN / ZENNA CONSULTANT

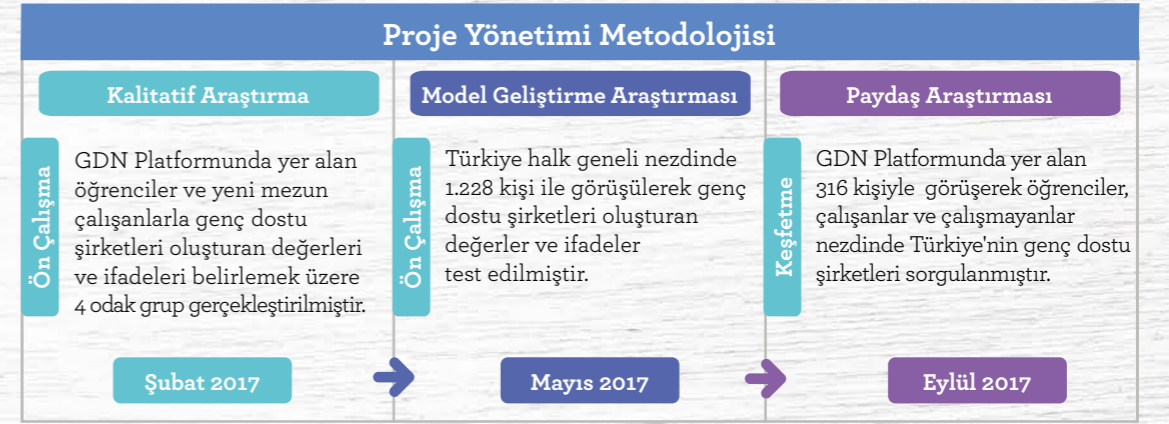
teknîği kullanılan odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Gelecek Daha Net platformundaki gençler ve yeni mezun çalışanlarla gerçekleştirilen 4 odak grup görüşmesi sonrasında bir şirketin genç dostu olabilmesi için gerekli olan 16 kriter çıkartılmıştır. Bu kriterler daha sonra 7 ana boyut altında toplanmıştır.

| ANA BOYUTLAR                                  | KRİTERLER  |
|---|--|
| <b>YENİLİKÇİLİK</b>                           | Yeniliğe açık olması<br>Yeniliklere hızlı adapte olması ve çalışanına da hızlı öğretebilmesi   |
| <b>ÇALIŞANINA DEĞER VERMESİ</b>               | Çalışan odaklı (çalışanına değer veren, ona saygı duyan) olması<br>Çalışan tarafından yapılan işe saygı duyması<br>Çalışanına inisiyatif vermesi |
| <b>ÇALIŞANININ GELİŞİMİNİ ÖNEMSEMESİ</b>      | Çalışanlarının kariyer gelişimine açık olması<br>Çalışanın gelişimini önemsemesi ve eğitim fırsatları sunması                                    |
| <b>ÇALIŞMA ORTAMI</b>                         | Takım çalışması için uygun ortamı yaratması<br>Keyifli çalışma ortamı (oyun, spor, müzik alanları vb.) sunması<br>Esnek iş saatleri sunması      |
| <b>HERKESE KARŞI ADİL OLAN</b>                | İşe alımlarda mezun olunan üniversiteye değil adayın yeteneklerine değer vermesi<br>Eşitlikçi (dil, din, ırk vb. ayırım gözetmeyen) olması       |
| <b>TOPLUM NEZDİNDE İTİBARLI ŞİRKET OLMASI</b> | Topluma katkı sağlaması<br>Güvenilir olması  |
| <b>İLETİŞİM YETENEĞİ VE GÜCÜ</b>              | Sosyal medyayı iyi kullanması<br>İnsan Kaynakları departmanı yetkililerinin yeni kuşaklarla çalışma becerisine sahip olması                      |

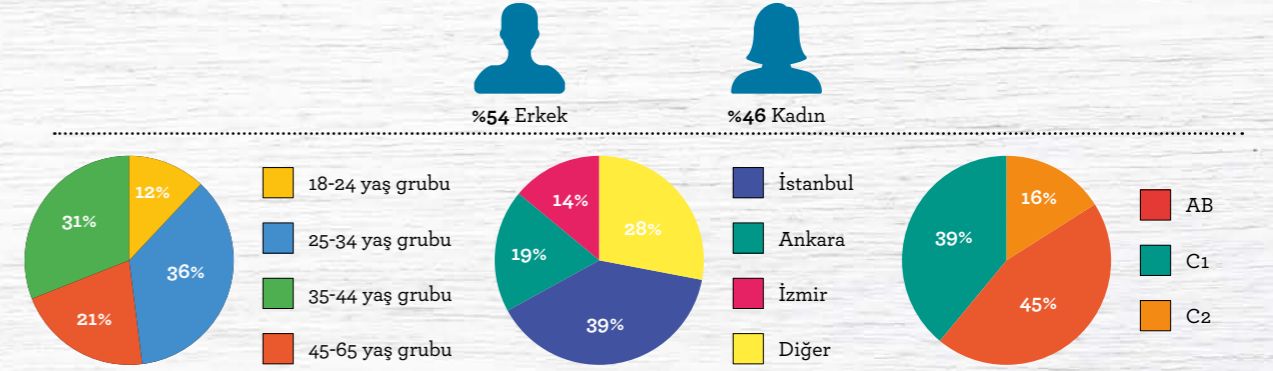
Çalışmanın model geliştirme sürecinde ayrıca Türkiye dijital halk geneli temsili 1.228 kişi ile görüşülmüştür. CAWI - online görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen süreçte genç dostu şirketleri oluşturan değerler ve ifadeler test edilmiştir. Bu süreçte ayrıca genç dostu şirketlerin başarılı ve başarısız olduğu alanlar belirlenmiş ve bu alanı başarıyla yöneten şirketlerin iş sonuçlarına sağladığı katkı değerlendirilmiştir.

Üçüncü ve son süreçte ise Gelecek Daha Net platformunda yer alan 15 yaş ve üstü 316 kişiyle görüşülmüştür. Yine CAWI - online görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen süreçte genç dostu olmak isteyen şirketlerin yönetmesi gereken alanlar çıkartılmış ve önümüzdeki dönem yol haritalarına veri sağlayacak değerlendirmeler yapılmıştır.

## GENÇ DOSTU ŞİRKETLER ARAŞTIRMASI



### Çalışmada, Türkiye dijital halk geneli temsili 1.228 kişiyle görüşülmüştür



### Genç Dostu Şirketlerde Olması Gereken Kurumsal Değerler



\*İlk 6 kriter gösterilmiştir.

### En Beğenilen Genç Dostu Şirketler

**%43,7 Beğendiğim genç dostu şirket yok\*!**

| İlk 20 genç dostu şirket/marka |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| Arçelik                        | Sabancı Holding |
| Boyner                         | Samsung         |
| Coca-Cola                      | Teknosa         |
| Doğan Grubu                    | Turkcell        |
| Doğuş Holding                  | Türk Telekom    |
| Fanta                          | Unilever        |
| Google                         | Ülker           |
| Koç Holding                    | Vestel          |
| Mavi Giyim                     | Vodafone        |
| Microsoft                      | Yemeksepeti     |

Tabloda listelenen şirketler/markalar alfabetik sıralanmıştır.

\*18-24 yaş grubunda en beğendiğim genç dostu şirket yok diyenlerin oranı %54

### Genç Dostu Şirketler Performans Alanları



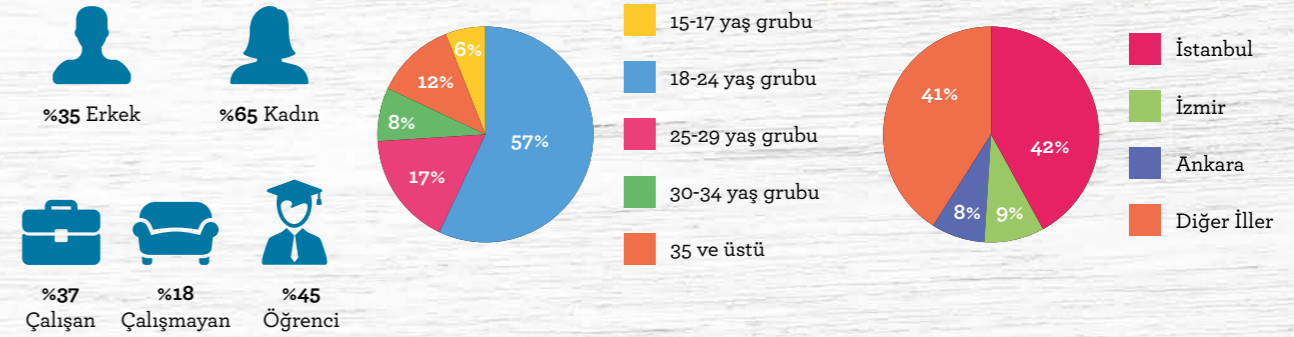
### Genç Dostu Şirketlerin...

- %68** Sosyal projelerini desteklerim
- %67** Ürün ve hizmetlerini tavsiye ederim
- %65** Sosyal medya hesaplarını takip ederim
- %64** En çok çalışılmak istenen şirket olarak tanımlarım
- %64** O şirkette uzun vadeli kariyer planı yaparım
- %60** Ürün ve hizmetlerini tereddütsüz satın alırım
- %60** İş başvurusunda bulunurum
- %47** Halka açıksa veya açıldığında hisse senetlerine yatırım yaparım

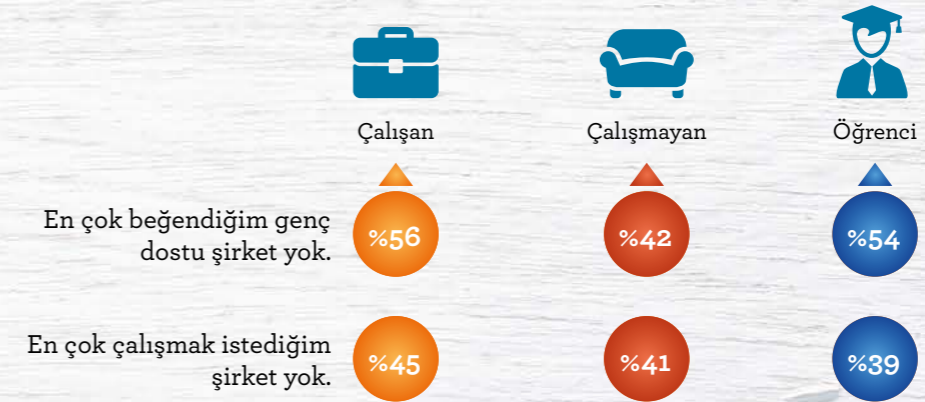


### GELECEK DAHA NET PLATFORMU İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMA

Çalışma, GDN platformunda yer alan 15 yaş ve üstü 316 kişiyle genç dostu şirketleri ve değerlerini anlamak amacıyla 22 Ağustos – 12 Eylül 2017 tarihinde CAWI yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.



### En Beğenilen ve En Çok Çalışılmak İstenen Genç Dostu Şirketler



\*\*\*Turkcell, Unilever ve Koç belirtilen markalar arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Baz: Öğrenci (142), Çalışanlar (117), Çalışmayanlar (57)



Genar ERSOY / GDN Proje Koordinatörü

## Genç Dostu Şirkette Olması Gereken Özellikler



### Öğrenci

- Çalışan odaklı olması
- Çalışanlarının kariyer gelişimine açık olması
- Çalışanına eğitim fırsatları sunması



### Çalışan

- Çalışanına eğitim fırsatları sunması
- Çalışan odaklı olması
- Yeniliklere hızlı adapte olması



### Çalışmayan

- Çalışan odaklı olması
- Çalışanına eğitim fırsatları sunması
- Yeniliklere hızlı adapte olması

Baz; Öğrenci (142), Çalışanlar (117), Çalışmayanlar (57)

## Genç Dostu Şirketlerin İş Sonuçları

|  | Öğrenciler | Çalışanlar | Çalışmayanlar |
|--|------------|------------|---------------|
| En çok çalışılmak istenen şirket olarak tanımlarım | %91        | %82        | %70           |
| Sosyal projelerini desteklerim                     | %90        | %85        | %70           |
| Ürün ve hizmetlerini tavsiye ederim                | %78        | %75        | %70           |
| Sosyal medya hesaplarını takip ederim              | %78        | %85        | %80           |
| Ürün ve hizmetlerini tereddütsüz satın alırım      | %63        | %60        | %70           |

Baz; Öğrenci (142), Çalışanlar (117), Çalışmayanlar (57)

## “Genç” kelimesinin karşılığı, “tüketen, deneyimsiz birey” mi demek?

Birçok genç henüz mezun olmadan işsiz kalma korkusu yaşıyor. Gençler, genç olmalarının yeterli tecrübeye sahip olmadıkları anlamına gelmediğini ama şirketlerin böyle gördüğünü düşünüyor. Tecrübe kazanma sürecinde de ucuz iş gücü olarak kullanılma, sömürülme gibi endişeler taşıyorlar. Bu da gençlerin mutsuzluk oranını artırıyor. Şirketler istihdam sağlayacakları kişilerin her yönden mükemmel olmalarını bekliyor ancak deneyim olmadan işe almama, gençlerin deneyim kazanmasını zorlaştırdığı için bir kısır döngü yaratıyor.

Gençler, her şirketin yalnızca iş deneyimi olan kişilere öncelik tanıdığını düşünüyor. Bu bir toplumsal ön yargı mı yoksa bir gerçek mi? Gençler iş tecrübesi olan kişilerin ilk iş tecrübelerini hangi şirketlerde kazandıklarını ve ilk işe giriş süreçlerini merak ediyor. Gençler, yeni mezun birinin, yetenekleri ve ilgi alanları doğrultusunda sosyal hakları güvence altına alınarak çalışıyor olabilmeye inanmıyor.

Gençler ucuz iş gücü ve daimi stajyer olarak görüldüklerini hissediyor ve ancak ucuz işgücü olarak istihdama katılabileceklerine inanıyor. Oysaki gençler, hızlı uyum sağlayabilen, soru sormaktan korkmayan, yeni fikirler üretebilen yeni beyinler olarak görülme istiyorlar.

## Popüler şirketlere giden yol popüler üniversitelerden mi geçiyor?

Genç Dostu şirketler sadece popüler üniversitelerden mezun olmuş gençlerle mi dost olmayı tercih ediyor? Popüler bir üniversitede okumayan gençler popüler şirketlerde çalışabilmelerinin ne kadar mümkün olduğunu sorguluyorlar. Gençler, staj deneyimi ve

yabancı dil yetkinliğinin dışında mezun olunan üniversitenin isminin ve not ortalamasının işe alımlarda önemli parametreler olduğu kanısında. Günümüzde gençlerde not ortalamasının önemli olduğu düşüncesi mevcut oysa ki işe alım süreçlerinde not ortalamasının bahsi neredeyse hiç geçmiyor.

## Gençleri tercih eden onlara iyi imkânlar sağlayan şirketler var mı?

Gençler, şirketlerin çalışanlarının eğitimine ve mesleki gelişimine önem vermelerini bekliyorlar, onlar çeşitli sosyal aktiviteleri de gerçekleştirebilecekleri keyifli bir çalışma ortamı beklentisi içindeler. Ülkemizde çalıştığı için lisansüstü eğitimini yarıda bırakan genç sayısı giderek artmakta. Gençler çalışma hayatlarıyla eğitim hayatlarını birlikte sürdürebileceklerine inanıyorlar. Eğitimlerini tamamlamaları için, yöneticileri tarafından motive edilmeyi ve desteklenmeyi bekliyorlar.

18-24 yaş aralığındaki gençlerin %54'ü genç dostu şirket olmadığını düşünüyor. 3 büyük şehir dışında yaşayan gençler de Genç Dostu şirket varsa da bu şirketlerin kendi şehirlerine gelmeyeceğini düşünüyorlar.

Gençler “tersine mentorluk” konusunda kendilerine güveniyorlar. Fakat üst düzey yöneticilerin onlardan mentorluk almak isteyeceklerine inanmıyorlar. Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte birçok şirketin gündemine “tersine mentorluk” çalışmaları da girmeye başladı. Çünkü şirketlerin ve yöneticilerin gençlerden öğrenecekleri çok şey var.

Y ve Z kuşağına hazır şirketler gerçekten var mı yoksa şirketler gençlerin mi kendilerine hazır olmasını bekliyor?



### Gençlerden gelen özet cümleler:

1. Genç: deneyimsiz tecrübesiz sözlük tanımı şeklinde. Gençler, hızlı uyum sağlayabilen, soru sormaktan korkmayan, yeni fikirler üretebilen kişiler olarak görülmelidir. Gençler toplumun tüketicileri mi?
2. Mezun olmadan işsiz kalma korkusu yaşıyorum.
3. Gençler çalışmak zorunda oldukları için ucuz iş gücü olarak mı görülüyor? Şirketler gerçek potansiyelimi görebilecek mi? Hep stajyer olarak mı kalacağım? Her işi değil kendi işimi yaparak hem kendime hem şirkete yeni şeyler katmam mümkün mü?
4. İş tecrübesi olan insanların, ilk iş tecrübelerini hangi firmalarda edindiklerini merak ediyorum. Şirketler gençlerin bir şey bilmediğini ve onları geliştirdiklerini düşünüyor.
5. Popüler şirketlere giden yol popüler üniversitelerden geçiyor mu? Genç dostu olan şirketler sadece popüler üniversitelerden yüksek not ortalamalarıyla mezun olan gençlerle mi dost olmayı seçiyor? Popüler üniversitede okumadıysanız, popüler şirketler için aranan kişi değilsiniz. Kişinin kendini ne kadar geliştirdiği, okuduğu üniversiteden ve not ortalamasından önemli değil mi?

Eğer gerçekten çalışanına değer veren bir şirkette çalışırsam üniversiteme değil kendimi geliştirmiş olmama bakacaktır.

6. Y kuşağına uyum sağlıyor musunuz? Bize hazır olan şirket yok. Bizim şirketlere hazır olmamız bekleniyor.

7. Kendisine mentorluk yapmamı isteyecek CEO(yönetici) var mı?

8. Genç dostu şirket olduğunu düşünmüyorum, olsa da İstanbul'dan doğuya gelmez. Gelene kadar da ben yaşlanırım. Gençleri tercih eden, onlara fırsatlar sağlayan şirketler var mı?

### Gençlerden gelen tüm geri dönüşler:

Şirketler bizleri ne olarak görüyor? Sadece tüketen birer "Para kaynağı" mı?

Mezun olduktan sonraki en zor şey ilk işe girmek. Yeni mezun biri nasıl ilk işini bulur ve şirketler neden yeni mezunu tercih eder?

Gençler tecrübesiz oldukları ve çalışmak zorunda oldukları için ucuz iş gücü olarak mı görülüyor?

Adı duyulmuş bir üniversitede okumadım bunun ilk iş başvurumda ne gibi bir faydası var?

Gerek kariyer, gerek hayat tecrübelerinden yararlanabileceğim bir CEO var mı?

Gençleri tercih eden onlara iyi imkânlar sağlayan şirketler var mı? Varsa hangileri? Genç dostu şirket varsa da bu dost canlısı şirketlerin yüksek ortalamalı ve çok deneyimli öğrencilerle dost olmayı seçtiğini düşünüyorum. Yani her yönde mükemmel olmamız bekleniyor.

İngilizce seviyesi kısmını vurgulamak istiyorum. Biraz gençlere yatırım yapılması gerektiğini düşünüyorum.

### Erkek, 18 Yaşında, Ankara

Öncelikle henüz mezun olmadan işsiz kalma korkusu başlıyor. Hele ki yeni mezunsanız işiniz çok zor! Şirketlerin gözünde denizde balık olmayı isterdim ama biz öğrenciler, şirketlerin gözün-

de manavdaki meyveler gibiyiz. Kendi adıma konuşayım kariyer platformlarına şirket sitelerine girip ilanları kaydırmaktan başımın döndüğü oluyor:) Popüler bir üniversitede okumadıysanız ve İngilizceniz yeterli seviyede değilse o zaman kurumsal ve uluslararası özel şirketler için kesinlikle aranan kişi değilsiniz. Hiçbir şirket mezuniyetten sonra biz gençleri kollarını açıp beklemiyor... Bekleyenler de İngilizce konuşuyor:) Yani İngilizce çok önemli. Genç iş gücü çoğu şirketin gelişimi için çok önemsendiği bir konu fakat eğer özel şirkette çalışacaksanız esnek çalışma saatlerini göze almalısınız. Bir şirkette uzun saatler çalışırken özel hayatınızda kendinize yeterli zaman ayıramazsınız biraz zor gördüğüm kadarıyla. 'Her şey bir yana ama maaş için katlanılır' demek isterdim ama maaşlar da pek yüksek değil ilk etapta. Zaten Almanya gibi ülkelere kıyasla ülkemizde emek fiyatı genel olarak düşük. Ama buna katlanılması gerektiğinden yanayım. Gençlerin ucuz eleman olduğunu düşünmüyorum. Genç dostu şirket kavramını duyuyorum ama öyle bir şey olduğunu pek sanmıyorum. Tersine mentorluk yapılabilir fakat mentorluk yapabileceğim bir CEO olduğunu düşünmüyorum.

### Kadın, 21 Yaşında, İzmir

Gelecekte beni nasıl bir hayat bekliyor. Şirketler gerçek potansiyelimi görebilecek mi? Genç olduğum yeterli tecrübeye sahip olmadığım anlamına gelmiyor. Mezuniyetim sonrası iş bulabilecek miyim? Bulduğum iş beni sadece gelir kaynağı olarak görüp gençliğimi mi somurecek. Hakkettiğim ücreti alabilecek miyim? Hep stajyer olarak mı kalacağım?

### Kadın, 22 Yaşında, Samsun

Yeni mezunum beni her rehabilitasyon merkezi işe alır ama az maaş veriyorlar. Gençler maalesef bu zamanda ucuz eleman oldu. Popüler bir üniversitede okumanın her zaman bir farkı var bence. Şirketler genç dostuymuş gibi davranıyor ama bence hepsi rol yapıyor.

### Kadın, 21 Yaşında, İstanbul

Şirketlerin gözünde bir genç olarak üretici profili de çiziyorum bunun sebebi üretim sektöründe çalışmamız ve daha birçok sebepten ötürü yöneticilerin bizi yeni insan gücü görmesi ve daha fazlası. Yeni gelişen teknolojilere daha çok hakim olmamız ve yeni gelişen endüstri alanlarına hakim olmamız sebebiyle bizi işe alabilirler çünkü sürekli değişen dünyada gençlere ihtiyaç var. Gençler ucuz eleman değildir, aksine daha çok donanıma sahip olduk-

ları için yüksek maaşlara çalışmalıdır. Popüler üniversiteden ziyade insanın kendini ne kadar geliştirdiği not ortalaması ile değil sosyal hayatında da kendine ne kattığı önemlidir. Buna en hazır şirket olarak Vodafone ve Unilever'i örnek verebiliriz. Genç dostu şirket anlayışı kişiden kişiye farklılık gösterir. Örneğin birisi için ulaşım ön plandayken diğeri için kendine gösterdikleri saygı ön plandadır. Ama yine buna örneğin Vodafone ve Colgate-Palmolive olur çünkü hem gençlere duydukları saygı hem de duyarlılık sayesinde diğer birçok firmanın önündeler.

### Erkek, 19 Yaşında, Kayseri

Şirketlerin gözünde tüketiciden başka ne ifade ediyorum? Satış hacimini ve tüketim oranını artırmak için 18-25 yaş aralığı şirketler için önemli bence ve yeni mezunlar o yaş aralığının istediklerini ve kriterlerini iyi biliyorlar. Bu sebepten aynı jenerasyondan çalışanlarla çalışmalarını için onları anlayabilmeleri şart. Bu da sizi onların gözünde daha fazla para kazandırabilecek tüketiciler yapıyor.

Yeni mezunum kim beni işe alır, diye düşündüğüm ve iş ilanlarına baktığımda iş tecrübesi olan insanların tercih edildiğini ve kriterlerinde bunun şart olduğunu gördüm. Merak ediyorum onlar ilk iş tecrübesini nererede yaptılar? Yeni mezun kimse onların istediği donanıma bir yerlerde çalışmadan elde edemez yöneticilerin ve iş verenlerin bu konuda yardımcı olmaları gerek. Ayrıca bizim kuşak teknoloji ve sosyal medyanın içinde doğdu.

Sosyal medya yönetiminin ve teknolojinin farklı kollarını kullanarak müşteriye ulaşmanın artık şart olduğu bu dönemde teknoloji ile büyümüş yeni mezunlar şart. Tüm şirket yöneticileri konuşmalarında yeni mezunların öneminden bahsediyorlar fakat iş vermeye gelince bu konuşulan gibi olmuyor. Gerçekten yapan kurumsal şirketler var tabii ki ama sayıları bence az. Evet gençler ucuz elemandır çünkü birçok firma ve şirket böyle düşünüyor. Biz seni yetiştiriyoruz zaten bir şey bilmiyorsun ve biz öğretiyoruz düşüncesi ile sanırım her işi yaptırmaya çalışıp üstüne verdikleri cep harçlığını hayır amaçlı verdiklerini düşünüyorlar. Ben kendi şehrimde çalışan yeni mezunlara baktığım da mutsuz ve başarısız hissettiklerini görüyorum. Çünkü size bir şeyler öğret-

tiklerinde işlerini alacağımızı düşünüyorlar ve büyük umutlarla başladığınız o yere gitmek bile istemiyorsunuz. Oysa yeni mezunlar hızlı uyum sağlayabilen, soru sormaktan korkmayan, yeni fikirler üretebilecek yeni beyinler olarak görülmelidir.

Artık popüler üniversitelerin bir önemini kalmadığını düşünüyorum. Kendini geliştiren, yeni yetiler edinen dil yeterliğine sahip kişiler. Gönüllü faaliyetleriyle ilgilenen liderlik vasfı olan ve ekip işlerinde başarılı kişileri kurumsal şirketler daha çok tercih ediyor. Nereden mezunsunuz, sorusunun yerini başka şeyler aldı ki bence de böyle olması gerekiyor.

Genç dostu şirketler elbette ki var ama sayılarının az olduğunu düşünüyorum ve onlar da zaten kendini çok geliştirmiş gençleri ve gelişme potansiyeli yüksek olan kişileri tercih ediyor. Böyle olması gerek tabii ki de ama çok fazla mezun ve çok fazla umutlu genç var. Bir de bugünlerde karşılaştığım bir durumdan bahsetmek istiyorum. Gençlere imkân tanımak isteyen yöneticiler hep farklı bir şeyler yapmış kişilerle görüşmeleri kabul ediyor ve onlara öncelik tanıyorlar. Paraşütle atmamışsan, mesela dağcılık yapıyorsan ya da otostopla dünyayı geziyorsan sizi başvurularınızda öne alıyorlar. Bence bazı hobiler parası olan insanların yapabileceği şeyler. Bir genç köyde büyümüş zar zor kazandığı üniversitede kendi imkânlarıyla okumaya çalışırken, yöneticilerin istediği farklılıkta hobiler edinemeyebilir. Bu onu herkesleştirmez, aksine her şeye rağmen başarabildikleriyle daha güçlü ve azimli biri yapabilir. Yani böyle gençler başvuru yaptığında hobileriyle sizi etkileyecek birkaç cümle kuramadı diye ilginizi çekmiyorsa ben de o yöneticinin bakış açısının genişliğinden şüphe ederim. Bugünlerde farklı olabilmek için olmadığı kişiliklere bürünen birçok genç var. Onları bu yöne itmek yerine sevdikleri yetilerle başarılı olmalarına destek olabiliriz.

#### **Kadın, 24 Yaşında, Kayseri**

Şirketlerin gözünde tüketiciden başka var olma sebebiyiz. Çünkü tüketen kısım var olmadıkça üreten kısımda olmayacaktır. Yeni mezun olunca deneyimsiz olarak işe alınmam çok zor. Ya stajımı kaliteli, sektörde adı



geçen bir markada yapmış olmam, kendimi geliştirmiş olmam gerek ya da bir tanıdığımın yardımına ihtiyacım olacaktır. Bu bağlamda ya işsiz kalacak ya da sektör dışında işlerle uğraşacağım (garsonluk gibi). Çoğu yerde gençler ve çocuklar ucuz eleman/deneyimsiz/ucuz iş gücü görülmekte ama ben buna inanmıyorum. Gençler bence yeterli ve kaliteli bir iş gücüdür. Bu yüzden hak edişleri doğru ücretlerle sağlanmalıdır.

Popüler üniversiteler size yaptıkları anlaşmalar doğrultusunda bir iş sağlar ya da işi bilmeyen şirketlerce önemsenen bir unsurdur. Eğer gerçekten kaliteli, çalışanına değer

veren bir kurumda çalışırsam okuduğum üniversiteden çok kendimi geliştirmiş olma bakacaktır. Herkese hazır olan bir şirket vardır. Önemli olan aramaktır.

Gençlerin ilgilendiği tüketicisi ya da yararlanıcısı olduğu birçok alan var (sağlık, teknoloji, hizmet sektörleri vb.) bu yüzden her şirketin CEO'su gençlere önem vermeli ve mentor yardımı almalıdır.

Bu alanda bir araştırmam yok o yüzden bunu söyleyemem ama sosyal sorumluluk ve çalışanına değer veren şirketler bu işi de yapıyor diye düşünmekteyim.

#### **Erkek, 19 Yaşında, Çanakkale**

Şirketler müşterileri ilham kaynağı, yeni fırsatlar olarak görüyor.

Yeni mezunsam ve okuduğum alanda çalışan tanıdıklarım varsa, onların aracılığı ile iş bulabilirim. Bu iki seçenek de yoksa beni kolay kolay kimse işe almaz çünkü işe alım için tecrübe, ünlü bir üniversiteden iyi bir diplomayla mezuniyet belgesi, en az iki yabancı dil gibi kriterler istiyorlar.

İşverenler gençleri ucuz eleman olarak görüyor. Bu yüzden adı sanı olmayan yerlerde gençleri çalıştırmak için onları kandırabiliyorlar.

Popüler bir üniversitede okumadığımız sürece şirketlerde çalışabilmemiz neredeyse imkânsız. Bize hazır olan şirket yok. Bizim şirketlere hazır olmamız bekleniyor.

Ben mentorluk için bir CEO ile görüşsem bile yaşım ve tecrübesizliğim itibariyle görüşmenin sonucu olumlu sonuçlanmaz.

Genç dostu şirket olsa dahi diğer şirketlerin yanında o kadar çok ün yapamaz hatta ileriki zamanlarda gençlerin iş bulma kaygısıyla ya da daimi gelir elde edilemediği için kapanabilir bile. Varsa öyle genç dostu şirket söyleyin de bilelim. Gerçi olsa da İstanbul'dan doğuya gelmez. Gelene kadar da ben yaşlanırım zaten.

#### **Kadın, 21 Yaşında, Kayseri**

İş tecrübem yok, nereden nasıl başlayacağım? Öğrendiklerim ile bir şirkete faydalı olmak istiyorum ama kendimi onlara nasıl ifade edeceğim?

Ucuz işçi olmadan iş hayatında hak ettiğim değeri nasıl kazanırım?

Her işi değil kendi işimi yaparak hem kendime hem şirkete yeni şeyler katmam mümkün mü? Şirketlerin gözünde "yüzlerce sıradan mezun" etiketinden nasıl kurtulurum?

Kendi işimi yaparak mutlu bir şekilde çalışacağım bir şirket var mı?

#### **Kadın, 25 Yaşında, Kayseri**