BordromİK

NO. 14

14

REHBER SERİSİ · 2026

Farklı Yaşlar, Tek Ekip

Kuşak etiketlerinin ötesinde birlikte çalışmak

bordromik.com

BordromİK Rehber Serisi No. 14 · Kasım 2026 · bordromik.com

Bu rehber genel bilgilendirme amaçlıdır ve hukuki görüş yerine geçmez. Rakamlar 2026 parametreleriyle BordromİK bordro motoru kullanılarak hesaplanmıştır.

İçindekiler

1. Etiketlerle dikkatli olun
2. Yaşam evresi
3. İletişim ve öğrenme
4. Karşılıklı mentorluk
5. Hukuki çerçeve

Kuşak genellemelerinin sınırları, yaşam evresine göre değişen ihtiyaçlar, iletişim ve öğrenme tercihleri, karşılıklı mentorluk ve yaşa dayalı ayrımcılık yasağı.

Etiketlerle dikkatli olun

X, Y, Z gibi kuşak adları konuşmayı kolaylaştırır ama bir kişiyi doğum yılına göre tanımlamak yanıltıcıdır. Aynı yaş grubundaki insanların birbirinden farkı, iki kuşağın ortalaması arasındaki farktan çoğu zaman büyüktür. Bu kitap kuşak listeleri yerine, gözlemlenebilen ve yönetilebilen farklılıklara odaklanır: **yaşam evresi, iletişim tercihi ve öğrenme yolu**.

Yaşam evresi

Evre	Sık görülen ihtiyaç	İşverenin yapabileceği
Kariyerin başı	Hızlı öğrenme, görünür ilerleme, düzenli geri bildirim	Yapılandırılmış uyum programı, 3 aylık gelişim hedefi, mentor
Aile kurma ve küçük çocuk	Öngörülebilir çalışma saati, esneklik	Esnek başlama saati, uzaktan gün, süt izni ve kreş desteği
Orta kariyer	Uzmanlığın tanınması, yeni sorumluluk	Proje liderliği, iç eğitmenlik, yan görev
Kariyerin son dönemi	Bilginin değer görmesi, sağlık, emeklilik planı	Bilgi aktarım rolleri, kademeli çalışma, emeklilik bilgilendirmesi

İletişim ve öğrenme

- Önemli kararları tek kanaldan değil, yazılı özet ve yüz yüze açıklama birlikte duyurun.
- Anlık mesajlaşma için çalışma saatleri dışında yanıt beklenmeyeceğini açıkça yazın.
- Eğitimi tek biçimde vermeyin: kısa video, yazılı adım listesi ve uygulamalı oturum bir arada.
- Toplantıda söz almayı kolaylaştırın: gündemi önceden paylaşmak, yazılı görüş toplamak.

Karşılıklı mentorluk

Deneyimli çalışan kurumsal bilgiyi, yeni çalışan ise yeni araç ve yöntemleri paylaşır. Basit bir düzen yeter:

- [ ] Eşleştirmeyi gönüllülük esasıyla yapın, altı aylık dönem belirleyin.
- [ ] Ayda iki kez 45 dakikalık görüşme, her biri için bir konu.
- [ ] Her iki taraf için de bir öğrenme hedefi yazılsın.
- [ ] Dönem sonunda kısa bir paylaşım: ne öğrendik?

Hukuki çerçeve

- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, engellilik, din ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz (4857/5). Yaş, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda da ayrımcılık sebepleri arasında sayılır.
- İş ilanında ve işe alımda yaş sınırı, ancak işin niteliği gerçekten gerektiriyorsa ve gerekçesi açıklanabiliyorsa konmalıdır.
- 18 ve daha küçük yaştakiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere yıllık izin 20 günden az olamaz (4857/53).
- Ayrımcılık iddiasında işçi güçlü bir ihtimal ortaya koyarsa, ihlal olmadığını ispat yükü işverene geçer (4857/5).

© 2026 BordromİK. Bu kitabı ücretsiz paylaşabilirsiniz; içerik değiştirilmeden ve kaynak gösterilerek. Hesaplama araçları: bordromik.com/hesaplama