

BÖLÜM 13 — En İyi Elemanınız Artık Yurt Dışına Çalışıyor

Konu: Yurt Dışından Uzaktan Çalışan İstihdam Etmek

Bu derste kazanacağınız: Sınır ötesi uzaktan çalışmanın üç modelini ayırt eder; riskleri ve fırsatları bilir.

Bu bölümün özü

- İK Sırrı:** Hibrit düzende en büyük risk verimlilik değil, **adalet algısıdır**. Terfi listesinin çalışma biçimine göre dağılımını yılda bir kez kontrol edin; bu tek tablo, sorunu erken görmeyi sağlar.
- İK Sırrı:** Kaybettiğiniz kişiden alacağınız dürüst cevap, sonraki üç kişiyi kurtarabilir. Ama bu cevabı, ayrılan kişiyi ikna etmeye çalışırken alamazsınız; ikna girişimini bıraktığınız anda alırsınız.

Kırmızı çizgiler

- Kişiyi "fatura kessin, gerisi bizi ilgilendirmez" mantığıyla çalıştırmak. Bir gün o ülkede bir uyuşmazlık doğduğunda, "ilgilendirmez" cümlesi geçerli olmaz.

Çalışma tabloları

Gösterge	Neyi gösterir
Terfi/proje dağılımı (ofis-uzak kırılımı)	Yakınlık yanlılığı
Birebir görüşme gerçekleşme oranı	Yönetim disiplini
Uzaktan çalışanların devir hızı	Bağ ve aidiyet
Yeni gelenlerin ilk 90 gün ayrılma oranı	Uyum düzeninin etkisi

Konu	Tek cümle
Üç model	Doğrudan istihdam · hizmet alımı · aracı kurum
En büyük risk	Fiilen çalışan gibi yönetilen "bağımsız çalışan"
Hibrit tehlikesi	Yakınlık yanlılığı — terfi listesini kontrol edin
Kırmızı çizgi	Ekran takibi ve sınırsız denetim
Yarın sabah	Ayrılan bir nitelikli çalışana tek soru sorun

Kuracağınız cümleler

"Ücret farkını tamamen kapatamayız. Ama ayrılanların gerekçelerini topladım: öngörülemezlik ve gelişim eksikliği ilk sıralarda. Bunlar bütçe gerektirmiyor. Önce bunları düzeltelim, sonra ücret bandını konuşalım."

Ödev — yarın sabah 09:00, 15 dakika

Son bir yılda ayrılan nitelikli çalışanlarınızdan birine bugün mesaj atın ve tek soru sorun: "*Geriye dönüp baktığınızda, bizde neyin değişmesi gerekiyordu?*" Alacağınız cevap, bir danışmanlık raporundan değerlidir.

Notlarım

