

FAST COMPANY

Employer brands

Türkiye'nin İşveren
Markası Dergisi

Haziran - Temmuz 2023

İŞVEREN MARKASI 2023



Dünyanın dört bir yanında olduğu gibi Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin ajandasında da "yetenek yönetimi" ve "çalışan deneyimi" var. İK liderleri, yetenekleri tutmak ve yenilerini çekmek için İşveren Markası'na dönüşüm için özel stratejiler uyguluyor.

Employer brands

YAYINCI

FAST DERGİ YAYINCILIK AŞ

PUBLISHER

(SORUMLU, TÜZEL KİŞİ TEMSİLCİSİ)

M. RAUF ATEŞ

rates@fastcompany.com.tr

GENEL YAYIN YÖNETMENİ

TALAT YEŞİLOĞLU

tyesil@fastcompany.com.tr

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

MEHTAP DEMİR

mdemir@fastcompany.com.tr

DANIŞMA KURULU

AGAŞ UĞUR, CEM BOYNER, CEM GARIH,

FUAT ERBİL, HAMDİ ULUKAYA,

HÜSNÜ ÖZYEGİN, İHSAN ELGİN, KEREM SABANCI

KAMIŞLI, LEVENT ERDEN, MUSTAFA TAVİLOĞLU,

NEVZAT AYDIN, PELİN AKIN ÖZALP

EDİTÖRLER

İPEK KOŞAN

ikosan@fastcompany.com.tr

GÜLDENİZ AYRAL

gayral@fastcompany.com.tr

FOTOĞRAF

HÜSEYİN ALSANCAK

SAYFA TASARIM

HANDE MUMCUOĞLU

MARKA VE PROJE MÜDÜRÜ:

BURCU BİTLİS

burcubitlis@fastcompany.com.tr

REKLAM BAŞKANI

ÖZLEM ATEŞ

ozlem@fastcompany.com.tr

REKLAM SORUMLUSU

BURCU TÜRK

burcu@fastcompany.com.tr

TELEFON

0541 783 9560, 0216 332 3032

DAĞITIM VE ABONE

TELEFON

0216 784 77 25

ogokbulut@fastcompany.com.tr

abone@fastcompany.com.tr

YÖNETİM ADRESİ

ÇENGELKÖY MAHALLESİ,

KALDIRIMLAR CADDESİ

BEYAZKÖŞKLER SOKAK, 2/1

ÜSKÜDAR/ İSTANBUL

EMAIL: Info@fastcompany.com.tr

DAĞITIM

TURKUAZ DAĞITIM PAZARLAMA AŞ

YAYIN TÜRÜ: ULUSAL, SÜRELİ, 2 AYDA

BİR YAYINLANIR

BASKI

BİLNET MATBAACILIK VE YAYINCILIK AŞ

Y. DUDULLU ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ, 1. CADDE,

NO: 16

ÜMRANİYE, 42716, İSTANBUL

TELEFON: 0216 444 4403

©FAST COMPANY DERGİSİ, TÜRKİYE'DE FAST DERGİ YAYINCILIK AŞ TARAFINDAN TÜRKİYE CUMHURİYETİ YASALARINA UYGUN ŞEKİLDE YAYINLANMAKTADIR. FAST COMPANY'NİN İSİM HAKKI ABD'DE MANSUETO VENTURES'A, TÜRKİYE'DE FAST DERGİ YAYINCILIK AŞ'YE AİTTİR. DERGİDE YAYINLANAN YAZI, TABLO, FOTOĞRAF VE GÖRSELLERİN HER HAKKI SAKLIDIR. İZİNSİZ, KAYNAK GÖSTERİLMEDEN YAYINLANAMAZ.

FAST COMPANY

editör

İŞVEREN MARKASININ YÜKSELİŞİ

Betterteam'in araştırmasına göre, çalışanların yüzde 50'sinin, "çok yüksek maaş" önerse bile, algısın olumsuz, işveren marka düzeyi düşük şirketlerde çalışmayı istemiyor. Bunu destekleyen bir başka araştırma ise Harvard Business School'da gerçekleştirilmiş. O da "işveren markası" olamayan, saygınlık düzeyi şirketlerin, çalışan çekmek için en az yüzde 10 daha fazla ödemek zorunda kaldıklarını ortaya koyuyor. "En saygın" şirketlerde iş fırsatı çıktığında, çalışanların yüzde 92'si 'olumlu yanıt vereceğini' paylaşıyor.

Aslında başka istatistikler de paylaşmak mümkün... Artık şirket ve çalışan ilişkisi eskisi gibi değil. Yeteneği tutmak ve çekmek giderek daha kritik hale geliyor. İşverenler, farkı, yeteneklerin yarattığının çok iyi farkında... En iyileri, yüksek performanslı, "çalışan dostu şirketlerin" çektiğini yakından izliyorlar. Bu nedenle de Employer Branding (İşveren Markası) konusu giderek daha fazla önem kazanıyor, şirketlerin ajandasında üst sıralara çıkıyor.

Biz de bu nedenle Employer Brands dergisini yayınlamaya başlamıştık. Artan ilgi ve başarı hikayelerinin sayısındaki yükseliş, doğru yolda olduğumuzu gösteriyor.

Bu sayıda yer alan şirketleri kutluyor, katılımları için teşekkür ediyoruz.

içindekiler

6	Zeynep Ton	82	PepsiCo Türkiye
8	Vodafone	90	Mplus
12	Fibabanka	96	Maxion
14	Doğuş Holding	100	Turknet
18	Sigortam.net	104	Akçansa
22	Türkiye Finans	108	Burgan Bank
26	Hopi	110	Yorglass
28	Sodexo	112	Kariyer.net
32	BAT	114	Menarini Türkiye
36	Aklease	116	Mechsoft
38	Esas Gayrimenkul	118	Fersan
42	Sahibinden.com	120	Sistem Global
44	iyzico	123	Nuh Çimento
48	HSBC	126	Puratos
52	Kuveyt Türk	128	TSKB
56	DeFacto	130	Çimsa
58	Martaş	132	AssisTT
60	Garanti BBVA	134	Norm Holding
62	TAB Gıda	136	Hilti Türkiye
64	Pernod Ricard	138	Michelin
68	Tosyalı Holding	140	Novo Nordisk
72	QNB Finansbank	142	Tezmeksan
74	Bayer	146	Binnur Zaimler
78	Logo Yazılım		

"Mükemmellik için 3 kritik öneri"



Yakın zamanda "Good Job" adlı kitabı çıkan Prof. Zeynep Ton, şirketlerde 'mükemmelliğe götüren' yeni stratejiyi anlatıyor. İyi ekip kurma, emeği maliyet görme, ücret yönetiminde başarısızlık gibi konulara dikkat çekiyor ve şu öneride bulunuyor: "Yılların düşünce yapısı verimsizliğe, yüksek devir oranlarına neden oldu. Artık yeni sistemi hayata geçirmek gerekiyor."

Yöneticilerin çoğunluğu, iş dünyasında kazanmanın, başarıya odaklanmış harika bir ekip kurmayı gerektirdiğini bilir. Ancak, hizmet ve üretim işlerinde faaliyet gösterenler, genellikle bu ekibi oluşturmaya güçlerinin yetmediğini düşünürler. Yıllardır, iş dünyasının liderlerine emeğin üretimin başka bir maliyeti olduğu, piyasa ücretinin uygun ücret olduğu; etkinlik ve başarının verimliliği kamçıladığı öğretili.

'Good Job' adlı kitabımda da anlattığım gibi bu düşünce tarzı, düşük maaşa, yüksek çalışan devrine, yani yüksek oranda iş değiştirme oranlarına ve iş dünyasında vasatlığa yol açtı. Bu kitap, mükemmelliğe götüren daha iyi bir sistemin neden benimsenmesi gerektiğini ve nasıl benimseneceğini, ayrıntılarıyla ortaya koyuyor.

MÜKEMMELLİĞE GİDEN YOL

Çalışanlar için ideal şirketler ele alınırken, üç kilit noktanın olduğunu düşünüyorum. Bunları şöyle ortaya koyabiliriz:

■ Düşük ücrete ve bunun sonucunda yüksek çalışan devrine dayalı bir sistem, mali, rekabetçi ve etik açıdan aslında yöneticilerin düşündüğünden daha pahalıya mal olur.

■ 'Good jobs' diye adlandırdığım daha iyi bir sistem var. Bu sadece çalışanlara daha fazla ödeme yapmakla ilgili değil. Yaptıkları işi, yüksek üretkenlik ve katkı sağlamak için tasarlamakla ilgili.

2014 yılında çıkardığım kitabım The Good Jobs Strategy'de bu sistemi detaylı bir şekilde anlatmıştım. O zamandan beri perakendeden sağlık hizmetlerine ve restoranlara kadar farklı sektörlerden liderler bu sistemi nasıl benimseyebilecekleriyle ilgili bana ulaşıyordu. Son 8 yılda, 60 milyar dolarlık bir perakende şirketinden bir çağrı merkezine ve iki restoran zincirine kadar çok sayıda şirket 'good jobs' (iyi işler) sistemini benimsedi. Hepsini müşteri sadakati



ve satış, verimlilik ve çalışan devri gibi konularda önemli gelişmeler kaydetti.

■ Başta ABD'deki olmak üzere işgücü piyasaları, değişen teknolojiler ve rekabet göz önüne alındığında, düşük ücret ve yüksek çalışan devri statükosunda kalmak, "good jobs" sistemini benimsemeye göre daha riskli.

ÜCRET YÖNETİMİ ÖNEMLİ Mİ?

Ücret, en basit cevap gibi gelebilir, ancak ücretin öneminin ne kadar hafife alındığı beni her zaman şaşırtmıştır.

Ücret, insanların kişisel ve profesyonel yaşamlarına aracılık eden şeydir. Ücret sayesinde 3 işte birden çalışmak zorunda kalmadan araba ödemelerini karşılayabilirler. İş yerinde net bir şekilde düşünebilirler ve okul masrafları için yapacakları ödeme konusunda strese girmezler.

Ücret, iyi bir işi garanti etmez ama

onun yokluğu, finansal stresi ve çalışanların sık sık iş değiştirmesini garanti eder. Yaşamak için yeterli ücretin de ötesinde, net bir kariyer yolu oluşturmak ve çalışanların zamanlarına, yeteneklerine ve bilgilerine saygı göstererek insan gibi davranmak, iyi bir iş sağlamanın ve çalışan devrini düşük tutmanın temeli olmalıdır.

ŞİRKETLER NELERE DİKKAT ETMELİ?

Yeni neslin bir işten beklentileri konusunda daha akıllı ve gerçekçi olduğunu düşünüyorum. Bir iş, kişinin hayatının önemli bir parçasıdır, ama yalnızca bir parçasıdır.

Aileniz, çevreniz, sağlığınız, hobileriniz de var... Daha önce de belirttiğim gibi, şirketler, iyi bir iş, iyi bir ücret ödemeli ki hayatınız üzerinde kontrol sahibi olabilesiniz. İyi bir iş yükselebilmemiz için kariyer yolları sunmalıdır. İnsanlara saygılı ve onurlu davranılmalıdır. Sonuçta uyanık olduğumuz saatlerin çoğunu işte geçiriyoruz. Ancak bir işin tüm ihtiyaçlarımızı karşılamasını beklemek de abartılı olabilir.

3 önemli mesaj

1. Liderlere yıllarda 'emeğin', üretimin bir başka maliyeti olduğu öğretildi. Bu doğru değil.
2. Düşük ücret ve yüksek çalışan devrine dayalı statüko artık işlemiyor.
3. Ücretin öneminin ne kadar hafife alındığı beni her zaman şaşırtmıştır. Oysa çalışan için çok önemlidir.
4. Şirketler, iyi bir iş ve kariyer yolları sunmalı, insanlara saygılı davranılmalıdır.

"Geleceğe hazırlık için dönüşüyoruz"

Vodafone Türkiye, dijital bir geleceğe hazır olma hedefiyle 4 yıl önce kapsamlı bir dönüşüm programı başlattı. İcra Kurulu Başkan Yardımcısı Nazlı Tlabar Güler, "Dijitalleşmeyi kullanarak toplumsal dönüşüme katkı sağlamak gibi hayati bir misyonumuz var. Bunun ilk adımı, kendimizi dönüştürmekten geçiyor. İlk amacımız, çalışanlarımızın ve organizasyonumuzun geleceğe hazır olmasını sağlamak" diyor.

Mart 2020 itibarıyla merkez ofis çalışanlarımız ve Müşteri Hizmetleri ekibimiz dahil tüm şirketimiz uzaktan çalışma düzenine geçti. Eylül 2020'de Müşteri Hizmetlerimizin pandemi sonrasında da kalıcı olarak uzaktan çalışacağını duyurduk. 1 Eylül 2021 itibarıyla da hibrit çalışma modelini kalıcı hale getirdik.

Hibrit çalışma düzenimiz kişilerin ihtiyaçlarına göre şekilleniyor. Rolünün gereklilikleri sebebi ile ofiste olması gereken çalışma arkadaşlarımız da var, tamamen uzaktan çalışan teknoloji ve müşteri hizmetleri yetkililerimiz de... Diğer yandan, sahada olması gereken teknoloji ve satış ekiplerimizin yanı sıra hibrit modelle çalışan arkadaşlarımız da mevcut. Ortalama olarak haftanın 2 günü ofisten, diğer günler uzaktan çalışılıyor diyebiliriz.

Esnek çalışma modeline uygun olarak ofis binalarımızı ve yapılarımızı değiştirdik. Hibrit çalışma düzeninde arkadaşlarımızın ofislere gelişlerini kolayca planlamalarını sağlayacak bir mobil uygulama da hayata geçirdik. Çalışanlarımız bir haftalık ofis programlarını, hangi servise hangi saatte bineceklerini önceden sisteme girebiliyor. "Open and flex office" konseptinde sabit masa

düzenimiz olmadığı için, ofis binasında dilediği yerde masa ve toplantı odası, restoran, park alanı ve kuaför kullanımlarını da rezervasyon sistemi üzerinden planlayabiliyor. Bununla birlikte, çalışanlarımıza diyetisyen desteği sunuyoruz; sandalye, monitör, aydınlatma gibi ekipmanları temin ederek evlerinde ergonomik çalışma ortamı sağlamalarına destek oluyoruz. Hibrit modelin getirdiği "birlikte yaratma"nın gücüne inanıyoruz.

İŞ-YAŞAM DENGESİ DAHA KOLAY

Hibrit modelle birlikte tüm çalışanlarımıza 4 hafta dilediği yerden çalışma esnekliği de sunuyoruz. Çalışanlarımız yöneticileriyle anlaşarak, kesintisiz bağlantı sağlayabilecekleri yurt içi veya yurt dışı diledikleri herhangi bir lokasyondan yıl içinde 4 hafta boyunca çalışabiliyorlar. Ayrıca; çalışanlarımız dilediğin yerden çalışma hakkını tek seferde ya da haftalara bölerek kullanabiliyorlar.

Bu yeni modelin en büyük avantajı, getirdiği esneklik. Bu esneklik sayesinde çalışanlarımız iş-yaşam dengelerini daha kolay yönetebilir hale geldi.



“Kapsamlı dönüşümle verimlilik artıyor”

TEKNOLOJİ, OLMAZSA OLMAZ Dijital geleceğe hazır bir şirket olma hedefiyle yaklaşık 4 yıl önce kapsamlı bir dönüşüm programı başlattık. Kültürel dönüşüm başlığı altında çalışma ortamımızı ve tarzımızı değiştirmeye odaklandık. Burada teknolojiyi de kullandık. Örneğin, çalışanlarımızın gün içinde iş yaparken ihtiyaç duydukları tüm araç, sistem ve bilgilere tek bir platformdan ulaşabildikleri, tüm sistemlere tek bir ID ve şifre ile istedikleri cihazdan bağlanabildikleri ve bunları istedikleri gibi özelleştirebildikleri dijital çözümler sunduk. Çalışanlarımızın özellikle bina giriş-çıkışlarında şirket kimlik kartlarının yerine akıllı telefonlarını kullanmasını sağlayan Dijital Geçiş Sistemi’ni geliştirdik.

TOPLANTILAR %20 AZALDI Günlük hayatımızı kolaylaştıracak ve işimize daha fazla vakit ayırabilmemizi sağlayacak dijital araçlara yönelidik. İş süreçlerimizin önemli bir bölümünü robotik otomasyona devrederek ayda yaklaşık 6 bin saat kazandık ve toplantı sayımızı neredeyse yüzde 20 azalttık. Pandemiyle birlikte hibrit çalışma düzenine geçtik. Bu dönemde, işe alım sürecimizi de dijitalleştirdik. Hem işe alım mülakatlarımızı hem de tüm değerlendirme ve gelişim merkezi uygulamalarımızı online platformlara taşıdık. Kurumsal eğitimlerimizi de online ortamda sürdürüyoruz.

Çalışanlarımızdan ofiste geçirilen günlerdeki deneyim, sosyalleşme imkânı ve yenilenen ofis düzenimizle ilgili çok olumlu dönüşler alıyoruz. Yeni çalışma modelimizi, deneyimleyerek öğrenme ve hep daha iyi çözümlere gitme konusunda bir fırsat olarak görüyoruz. Hibrit modeldeki deneyimimiz arttıkça, ihtiyaç ve beklentilere bağlı olarak yeni uygulama ve değişiklikleri değerlendirmeye devam edeceğiz.

DİJİTALLEŞMEYE YÖN VERİYORUZ

Dijitalleşmenin öncüsü olmak, dijitalleşmeyi kullanarak toplumsal dönüşüme katkı sağlamak gibi hayati bir misyonumuz var. Bunun ilk adımı, kendimizi dönüştürmekten geçiyor; iş dünyasının, teknoloji dünyasının ve dijital dünyanın değişen ve dönüşen çehresine uyum sağlamamız gerekiyor. Amacımız, çalışanlarımızın ve organizasyonumuzun geleceğe hazır olmasını sağlamak. Bu amaca ulaşmak için dijitalleşmenin olanaklarını kullanarak çalışanlarımıza en iyi deneyimi sunmaya odaklanıyoruz.

Dijitalleşmenin hayatımıza kattığı en önemli yeniliklerden biri de Agile çalışma şekli oldu. Agile maceramız, 9 yıl önce teknoloji fonksiyonları içinde kurduğumuz çevik takımlarla başladı. Agile ile farklı uzmanlıklara sahip 10-12 kişilik ekipler hiyerarşik olmayan bir düzen içinde aynı amaç için bir arada çalışıyorlar. “Kısa dönemlerle, müşteriye değer katan küçük çıktılar üret, böylece hata varsa çabuk gör ve çabuk düzelt” mantığıyla hızlı ve çevik bir şekilde

hareket ediyorlar.

Çözüm odaklı olmayı sağlayan ve çalışanları motive eden Agile, çalışanlarımızın daha fazla inisiyatif almasına izin veriyor ve gelişimlerine yardımcı oluyor. Ayrıca, işbirliğini destekliyor, bir iş geliştirme sürecinin gerekli tüm fonksiyonlarını bir araya getiriyor, küçük takımlarla siloları kaldırıyor, geliştirme süreçlerine esneklik ve hız kazandırıyor. Yalın ve hızlı olmaya, çabuk karar almaya, esnek olmaya dayanan bu sistem, müşterilerimizin gerçek ihtiyaçlarına odaklı, katma değer yaratan dijital ürün ve servisler geliştirilmesine imkân veriyor.

Müşteri deneyimine daha fazla odaklanmayı, pazar dinamiklerine daha hızlı yanıt vermeyi ve dijital teknolojilerden en iyi şekilde faydalanmayı mümkün kılıyor. Agile yaklaşımıyla, ilk dönemde üretim hızında 3 kat, verimlilikte 2 kat, kapasite geliştirmede 2,5 kat, lansman tarihlerinin performansında 3 kat, kalite göstergelerinde 5 kat artış kaydettik.

“Vodafone olarak, genç kuşakları ‘Ben bu şirketin parçası olabiliyim; burası benim kendim olabileceğim, dahil eden, çeşitliliği önceliklendiren, bir şeyler üretebileceğim, etki ve katkı sağlayabileceğim, devamlı yeni şeyler öğrenebileceğim bir şirket’ düşüncesine getirmeyi hedefliyoruz.”

“Her çalışanın biricikliği ile yola devam ediyoruz”

1. BÜROKRASİDEN UZAK, AÇIK İLETİŞİM İşveren markası hikâyesini en iyi şekilde anlatmak için kritik nokta, kendi çalışanlarını marka elçileri olarak konumlandırarak bireysel hikâyelere yer vermek. Bunu yapabilmek için öncelikle çalışanların deneyimlerini en iyi hale getirmek gerekiyor. Yetenek çekme aşamasından şirketten ayrılma sürecine kadarki tüm aşamalarda bütünsel iyi oluş halini destekleyen uygulamalar, sade prosesler ile bürokrasiden uzak ve şeffaf bir iletişim ile deneyimin şekillendirilmesi çok önemli. Vodafone olarak, “Birlikte mümkün” diyerek çalışanlarla açık iletişim halinde süreçlerimizi yeniliyoruz.

2. ÇALIŞANA DAHA ÇOK ÖZERKLİK Her çalışanın biricikliğini kabul eden, bireysel ihtiyaç ve beklentilere cevap veren esnek uygulamalar da iyi bir çalışan deneyiminin önemli bir parçası. Bunun için zaman ve mekan kısıtlamalarından uzak, çalışanın günlük akışını kendi önceliklerine göre planlayabileceği çalışma modelleri şirketler için ayrıcalıktan ziyade olmazsa olmaz bir zorunluluk haline gelecek. Kurum kültürünün ve işveren markamızın dizaynı ve gelişimine yönelik tüm süreç ve projelerde hem üst yönetim ekibimizi hem de çalışanlarımızı dahil etmeye çok özen gösteriyoruz. Bu sayede projelerin daha çok içselleştirildiğini düşünüyoruz.

BECERİ ODAKLI KARIYER YÖNETİMİ

Kariyer yönetimi yaklaşımımızda, beceri odaklı bir yapıya geçtik. Özellikle “UpSkill” ve “ReSkill” kavramlarını hayatımızın bir parçası haline getirdik. Bütün gelişim süreçlerimizi de bu iki kavram etrafında yeniden tasarladık; çünkü öğrendiğimiz bazı bilgileri unutmamanın ve bunların yerine geleceğin iş yapış şekillerini adresleyen yepyeni beceriler koymanın çok kritik olduğunu düşünüyoruz. Çalışanlarımıza halihazırda bulduklarından farklı alanlarda kariyer ve uzmanlık patikaları sunmanın, aynı zamanda uzmanlık alanında kendilerini geliştirmek isteyen çalışanlarımız için çeşitli fırsatlar yaratmanın önemine inanıyoruz.

Bizim için önemli olan, organizasyonumuzun hangi becerilere ihtiyacı var, bunları adreslemek; sahip olduğumuz mevcut becerilere bakarak hangi alanlara yatırım yapmalıyız ve daha da önemlisi, hangi alanlara yatırım yapmaktan vazgeçmeliyiz, bunu net bir biçimde ortaya koyabilmek. Bu konuda kendi geliştirdiğimiz bir model ile çok detaylı çalışmalar yürütüyoruz. Bu çalışmalar, bize sadece beceri gelişimi için yol göstermekle kalmıyor, aynı zamanda alternatif çalışma modelleri sunmak noktasında da çok yardımcı oluyor.

UPSKİLL VE RESKİLL PROGRAMLARI

UpSkill ile çalışanların oldukları alanda güçlendirilmesi, ReSkill ile de yeni beceriler kazanarak farklı alanlarda kariyer yapmalarını

hedefliyoruz. Bu kapsamda hem ticari hem de teknoloji ekiplerinde farklı uzmanlıkları pekiştirecek özel gelişim programları tasarlıyoruz. UpSkill ve ReSkill programlarımızı stratejik işgücü planlama yaklaşımı ile entegre bir şekilde yürütüyoruz.

Dileyen çalışanlarımızın kendi kariyer patikalarından farklı alanlarda uzmanlaşabilmesi için toplamda 77 katılımcı ile 7 farklı konuda ReSkill, uzmanlık alanlarında kendilerini daha da geliştirmek isteyen çalışanlarımız için ise toplamda 525 katılımcı ile 5 farklı konuda UpSkill Lab’leri hayata geçirdik. Bunlara ek olarak, tüm çalışanlarımıza dijital ve hızlı erişilebilir öğrenme araçları olan LinkedIn Learning ve Vodafone University’ye erişim imkanı sunuyoruz.

Diğer yandan, her çalışanın gelişimine ve sürekli değişen ortama ayak uydurmalarına yardımcı olmak için onların yanında olmayı ve teknolojinin faydalarını bu alanda

da kullanmayı önceliklendiriyoruz. “Grow with Vodafone” platformumuzla beceri, eğitim ve kariyer süreçlerinin kontrolü çalışanlarımızın elinde oluyor. Bu platform, tüm çalışanlarımıza kendi mesleki gelişim ve kariyer yolculuklarını şekillendirme gücü veren yenilikçi bir dijital platform. Yapay Zeka desteği ile çalışanlarımızın mevcut beceri setini, belirledikleri kariyer hedefini ve ilgi alanlarını baz alarak, hedeflediği gelecek için kişiselleştirilmiş eğitim ve gelişim önerilerinde bulunarak bireysel kariyer hedeflerimizi gerçekleştirmemize yardımcı oluyor. ■



“Dengeli bir çalışma hayatı sağlıyoruz”

İş-özel yaşam dengesi, geribildirim, eğitim ve dijital olanakları temeline alan mükemmel çalışan deneyimi, Fibabanka'nın çalışma kültürünün önde gelen bileşenleri. Fibabanka İnsan Kaynakları Direktörü Yavuz Çelik, çalışan bağlılığı ve memnuniyetinin kritik olduğunu vurguluyor, “Her zaman insan odaklı bir yaklaşımı benimsiyoruz” diye kaydediyor.

Fibabanka olarak, teknoloji odaklı yapımız ve çevik iş yapış modelimiz sayesinde pandemi dönemini başarıyla atlattığımız; çalışanlarımızın ve ailelerinin sağlığını ön planda tutarak Mart 2020 yılında uzaktan çalışmaya geçen ilk şirketlerden olduk. Şu anda da tamamen uzaktan çalışmayı devam ettiren sayılı şirketlerden biriyiz. Pandemiyle daha da kritik hale gelen iş-özel yaşam dengesini oluşturmayı çok önemsiyoruz. Bu doğrultuda ekibimizin öğle tatillerine toplantı almamasını, işlerin mesai saatleri içerisinde tamamlanmasını teşvik ediyoruz. Temel stratejimiz, eğitimi kucaklayan ve fırsatları görebilen insan kaynağına yatırım yapmak, ortak güçlü bir kurum kültürüne imza atmak ve her zaman insan odaklı bir yaklaşım benimsemek... Yaklaşımımızın destek alanlarını ise iş-yaşam dengesi, sağlık ve refah, ödüllendirme ve takdir, kurum içi sağlıklı iletişim ve sosyal ağlar, kariyer ve eğitim oluşturuyor. Bu alanlara yaptığımız yatırımlar arasında ise çalışanlarımızın 7/24 erişebilecekleri dijital kütüphanemiz, geri bildirim kültürünün artırılması için başlattığımız anlık geri bildirim formlarımız ilk sırada geliyor.



DAHA SAĞLIKLI İLETİŞİM

Çalışanlarımız arasındaki iletişimi güçlendirmek, takdir süreçlerini iyileştirmek için “Teşekkür Et” uygulamamızı hayata geçirdik. Öte yandan, İnsan Kaynakları, işe alım, performans değerlendirme, görev değişikliği gibi her aşamada anlık olarak çalışan NPS’ini ölçerek çalışan deneyimimizi görmek amacıyla sürekli veri topluyor ve stratejik planlama yapıyoruz. Ayrıca, izin haklarımızı, yıllık izinden bağımsız olarak kişisel ihtiyaçlara göre yeniden şekillendirdik ve bu anlamda birçok ilke imza atarak sektörde öncülüğü üstlendik. Örneğin; yeni işe giren çalışanlarımız ilk senelerinde tatil planlarını ertelemesinler diye “Hoş Geldin İzni” kullanabiliyor. Boşanma süreçlerinde “Boşanma İzni”, kadın çalışanlarımızın ihtiyacına yönelik “Regl izni” ve ebeveyn çalışanlarımız için

“Tüp bebek tedavisi izni”, “Bebek yas izni”, “Çocuk doğum günün izni”, “Çocuğunun okulunun ilk günü ve karne günü izni” gibi pek çok uygulamayı devreye aldık.

MÜKEMMEL ÇALIŞAN DENEYİMİ

Tüm süreçlerimizde hızla devam eden dijitalleşmeyi, organizasyonel yapımızdaki yetenek optimizasyonu ile destekliyoruz. Son beş yılda Bilgi Teknolojileri (BT) çalışanlarımızın ve veri uzmanlarımızın toplam çalışanların içindeki payını, yüzde 12’den yüzde 24’e yükselttik. Teknoloji ekiplerinin ihtiyaçlarını anket ve bire bir görüşmelerle düzenli olarak analiz ediyoruz. Aynı zamanda, çalışan bağlılığı odak grup çalışmalarımızdan BT ve Veri Yönetimi ekipleri için gelen geri bildirimlerle Future of Work serisini planladık. Amacımız, çalışanlarımızdan gelen konu başlıklarını global ve yerel benchmarklarla zenginleştirmek.

Yeni başlayan çalışanın adaptasyon sürecini en verimli şekilde geçirmesi hem kurumuna olan bağlılığını artırıyor hem de en kısa sürede sorumluluk almasını sağlıyor. Bunun için Mükemmel İşe Başlatma Programımızı dijital bakış açısı ile yeniden tasarladık ve hem çalışan ihtiyaçlarına hem de uzaktan çalışmanın gereksinimlerine uygun hale getirdik.

Ayrıca, genç yetenekleri Bankamıza kazandırmak için dijital süreçleri de içeren çeşitli üniversite etkinlikleri ve genç yetenek programları düzenliyoruz.

GELECEĞİN YETENEKLERİ İÇİN

Genç yeteneklerin gelişimine önem veriyoruz. Bu yaklaşımımızın bir parçası olarak 2021’in ilk çeyreğinde Fintern Future Talent Programı’nı hayata geçirdik. Program kapsamında; üniversitelerin mühendislik fakültelerinde öğrenim gören 3. ve 4. sınıf öğrencilerine yönelik Fintern Future Talent uzun dönemli staj programı düzenliyoruz. Programa devam eden Finternler’den bir kısmı Bilgi Teknolojileri takımlarında tam zamanlı olarak çalışmaya başladı.

Ayrıca, yazılım alanında gelişmek isteyen genç yeteneklerin gelişimine destek olmak amacıyla “Kodluyoruz” iş birliği ile online Java Bootcamp

programı düzenledik. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yaklaşımımız gereği, bilişim sektöründeki kadın istihdamının artması amacıyla başvuru sürecinde kadın adayları önceliklendirdik. Öte yandan, AÇEV ile farkındalık eğitimleri, elçilik sistemi ile çalışanlarımızın geliştireceği ve liderlik edeceği projeleri destekleyen İşimiz Eşitlik proje çalışmaları ve bu konuda odaklı çalışan kadın çalışma grubu SheBa’nın kurulması gibi çalışmalarımız bulunuyor.

Memnuniyeti artırıyor

EN MUTLU İŞYERİ Dijitalleşmeyi de içeren çalışmalar bizi hem hızlandırıyor hem de çalışan bağlılığı ve memnuniyetimizi artırıyor. Aldığımız uluslararası ödüllerle de bu kazanımları somut olarak görmüş olduk. Türkiye’nin En Mutlu İşyerleri Araştırması’nda, dünya standartlarında Mükemmel Çalışan Deneyimi Ödülü’nü almaya hak kazandık.

MÜKEMMELLİK ÖDÜLÜ Brandon Hall Group 2022 Mükemmellik Ödülleri’nde 4 farklı kategoriden ödül almaya hak kazandık: Liderlik Akademisi Programımız “Best Use of Blended Learning” kategorisinde Gümüş, Fintern Future Talent Programımız “Best Advance in Talent Acquisition Process” kategorisinde Bronz, Mükemmel İşe Başlatma Programımız “Best New Hire Onboarding Program” kategorisinde Bronz, Eşitlik & Kapsayıcılık Çalışmalarımız “Best Diversity, Equity & Inclusion Strategy” kategorisinde Bronz Ödül’e layık görüldü.

Çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirebilmeleri, geleceğe daha hazır olabilmeleri için eğitim programlarımızla onları sürekli destekliyoruz. Bu yaklaşımla yeni bir gelişmemizden bahsetmek isterim. Veriye dayalı karar alma kültürünü yerleştirmek ve veri okuryazarlığını geliştirmek amacıyla, çalışan eğitimlerimizi artırarak Mayıs 2023’te veri tazminatı sınavı yaptık. Sınavı başarı ile geçen arkadaşlarımıza Haziran 2023 itibarıyla “Veri Tazminatı”yan hakkını sağlamayı planlıyoruz.

İşveren markasının vazgeçilmezleri

1. Değişimi kucaklayan ve fırsatları görebilen insan kaynağına yatırım yapmak.
2. Ortak güçlü bir kurum kültürüne imza atmak.
3. Her zaman insan odaklı bir yaklaşımı benimsemek.
4. Bu üç bileşenin iş-yaşam dengesi, sağlık ve refah, ödüllendirme ve takdir, kurum içi sağlıklı iletişim ve sosyal ağlar, kariyer ve eğitim alanlarını desteklemesi gerektiğine inanıyoruz.

"Çalışma kültürümüz insana dayanıyor"

Tüm çalışanların fikirlerini özgürce paylaşabildiği ve yönetim kadrosunun erişilebilir olduğu 'Doğu 3.0 adlı bir çalışma kültürü benimseyen Doğu Holding'in İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı Buse Kasapoğlu Özen, "Esneklik, uyum, çeviklik kavramları da insan odaklı yaklaşımın devamı olarak işveren markamızın temelini oluşturuyor" diyor.

Dünya Sağlık Örgütü'nün Covid-19'un artık küresel bir acil durumu teşkil etmediğini açıklamasıyla beraber pandeminin bitişi adına büyük bir adım atıldı. Geriye dönüp baktığımızda yeni yaşam ve çalışma koşullarını hep birlikte deneyimlediğimiz bir süreçten geçtik. Grubumuzun değişime hızla adapte olma becerisi ile beklenmedik şekilde değişen yeni koşullara sorunsuz uyum sağladık. Teknolojik alt yapımız ile verimli bir şekilde iş süreçlerimizi aksatmadan yönettik. Bu zorlu dönemi çalışanlarımızla uyum ve sürekli iletişim halinde geçirerek mümkün olan en iyi şekilde tamamladık. Pandemi sürecinde başlattığımız tüm yenilikçi, modern ve verimli uygulamaları sürdürülebilir hale getirdik ve çalışmalarımıza da bu şekilde devam ediyoruz. Çalışma koşulları için farklı gelişmeleri sürekli takip ediyor, ihtiyaçlarımızı belirlerken çalışanlarımızın önerilerini dikkate alıyoruz.

Değişim elbette Covid ile sınırlı kalmadı, çok daha dinamik bir ivme ile her gün teknolojik, sosyal, ekonomik birçok boyutta yeni gelişmeler olmaya devam ediyor. Teknoloji dünyasındaki gelişmelere ayak durmak için bizlerin de sürekli kendini geliştirmesi, yenilikleri takip etmesi ve hayatlarımıza nasıl entegre edeceğimizi düşünmemiz gerekiyor. Değişimler mevcut işlerimizde yeni yetkinlikler edinmemizi gerektirmekle birlikte yepyeni meslekleri de beraberinde getiriyor. Doğu Grubu'nda elde ettiğimiz sayısız bilgi ve verinin ışığında, çevik, değerlerimizi yönetim ile entegre bir şekilde benimseyen, yeni deneyimler yaratmaya odaklanan, sürdürülebilirlik ve iş birliğini ilke edindiğimiz bir kültürle çalışıyoruz. Önümüzdeki

dönemlerde de kullanıcı deneyimi, insan-makine iletişimi alanlarındaki uzmanlıklar, bunlarla birlikte çeviklik, esnek uygulamalar ve iş hayatına yeni dahil olacak nesillerle ortak çalışma kültürü geliştirebilmek gündemimizde olmaya devam edecek.

DOĞU 3.0 KÜLTÜRÜ

Tüm çalışanlarımızın fikirlerini özgürce paylaşabildiği ve tüm yönetim kadrosunun erişilebilir olduğu, Yönetim Kurulu Başkanımız Ferit F. Şahenk'in vizyonundan doğan 'Doğu 3.0 adını verdiğimiz bir çalışma kültürünü benimsiyoruz.

Yeni teknolojilere nasıl adapte oluyoruz?

Makine öğrenmesi, yapay zekâ, IoT gibi alanlardaki gelişmelerle birlikte robotlar da hayatımızda daha fazla yer almaya başlayacak, insan-makine etkileşimi ve teknolojiyi günlük iş süreçlerimize entegre ederek nasıl değer yarattığımız fazlasıyla ön planda olacak. Bu anlamda özellikle yeni teknolojileri takip ederek anlamamızı, efektif şekilde kullanmamızı sağlayacak, üretilen veriden anlam yaratmamızı destekleyecek beceri setlerini geliştirmek ve bu gelişimi sürdürülebilir kılmak temel bir ihtiyaç. Bununla birlikte, teknoloji ve teknolojiyi iyi kullanmamızı sağlayacak yetkinlikler elbette tek başına yeterli değil; empati ile yaklaşım, odağa insanı almak, doğru iletişim konuları da her zamankinden daha derinlemesine bir şekilde gündemimizde yer alıyor.

Topluma değer katan hizmetler sunmayı ilke edinen bir grup olarak sürdürülebilirlik, çevik çalışma ve iş birliğine dayalı, insanı odağa alan bu yaklaşımı çalışanlarımız için olduğu kadar misafirlerimiz için de sergiliyoruz. Bu anlamda da birbirimizden güç alarak ve farklılıklarımızdan beslenerek daha güçlü bir Doğuş markası yaratma yolunda çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz.

İşveren markası çalışmalarımızın yanı sıra yetenek yönetimi süreçlerimizi de bütüncül bir bakış açısıyla yürütüyoruz. Grubumuzdaki yeteneklerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla grup yetenek yönetimi havuzunu hayata geçirdik. Grubumuzdaki üst yönetimin yetenek ve yedekleme süreçlerini tek bir noktadan takip ediyor, Grubumuz bünyesindeki açık pozisyonlarda iç yeteneklerimizi birinci önceliğimiz olarak değerlendiriyoruz.

Doğuş Grubu şirketlerindeki açık pozisyonlara ve rotasyon imkanlarına ait ilanların yayınlandığı dijital platformumuz 'Bi Do'lu Kariyer'e giriş yapan tüm çalışanlarımız ilanlarımıza başvuru yapabiliyor ve tanıdıkları kişilere referans vererek aday yönlendirebiliyor. Bi Do'lu Kariyer ile çalışanlarımızın çok yönlü iş yapabilme becerilerini geliştirmelerini sağlıyoruz. Farklı sektörlerde ve lokasyonlarda bu deneyimi elde eden çalışanlarımızı Grubumuzun gelecek yatırımlarında daha etkin değerlendirdiğimiz geniş bir yetenek havuzu oluşturuyoruz. Bu şekilde de Doğuş çatısı altında bu kültürle yetişen ve Grubumuza fayda sağlayan değerlere yine Grup içinde yenilik ve gelişim imkânı tanıyoruz. İşveren markası ve yetenek yönetimi alanında hayata geçirdiğimiz uygulamalarla son 2 yıllık dönemde çalışanlarımızın yaptığı iç başvuruların yüzde 88'i işe alımla sonuçlandı.



ÖDÜLLENDİRME SİSTEMİ

Çalışma kültürümüzün bir parçası olarak departmanlar arası katılımcılarla proje ekipleri oluşturuyor, yeni fikirler üretiyor ve hayata geçiriyoruz. Bir proje fikri ortaya atıldığında tüm markalarımız bu projeye nasıl katkı sağlayabilecekleri konusunda iyileştirmeler yapıyor ve

ağlarını birbirleriyle paylaşıyor. Proje ekiplerine maksimum sayıda kişinin katılmasını teşvik etmek için, projeler tamamlandıktan sonra çalışma ekiplerini mezun ediyor ve yeni ekip üyelerini projelere dahil ediyoruz. Proje ekipleri arasındaki sinerjiyi artırmak, projelerin görünürlüğünü ve beğenisini sağlamak ve yeni ortak proje ekiplerinin oluşumunu teşvik etmek için Bi Do'lu Yıldız adını verdiğimiz yeni bir ödüllendirme sistemini uygulamaya aldık. Bi Do'lu Yıldız platformunda ortak projeler yürüttüğümüz, çalışmalarını beğendiğimiz ve fikirlerinden ilham aldığımız çalışma arkadaşlarımıza kültürümüzü temsil eden değerler üzerinden 'Yıldız' verebiliyoruz. Bu platform güçlü fikirlerin ve yüksek performansın ödüllendirilmesini ve görünürlüğünü sağlarken, birçok yeni fikir ve projenin de hayata geçmesini sağladı. Bunun yanı sıra çalışanlarımız intranetteki profil sayfalarına hem mesleki hem de sosyal becerilerini ekleyebiliyor, böylece kendilerine alan yaratıp profillerini güçlendirerek yeni proje ekiplerinde ve farklı çalışmalarda yer alabiliyorlar.

Hayata geçen tüm insan odaklı uygulamaların yanı sıra, Doğuş Grubu'nda 'biz' bakış açısı, 'takım olma' yaklaşımı kültürümüzün ayrılmaz birer parçasıdır. Grubumuzun tüm markalarına 'biz' olarak bakabilmek, fikirler ortaya koyup projeler geliştirirken tek yönlü değil, kapsayıcı düşünmek, dolayısıyla her şirketimizin başarısından gurur duyabilmek çalışan devir oranlarımızı en çok etkileyen unsurlar arasında yer alıyor.

● **Buse Kasapoğlu Özen** Doğu Holding İK Bölüm Başkanı

İŞVEREN MARKASI STRATEJİMİZ

Doğu Grubu olarak farklı coğrafyalardan 19 bin çalışanımızla otomotiv, inşaat, medya, yiyecek, turizm & perakende, gayrimenkul, enerji ve teknoloji olmak üzere çok farklı dinamiklere sahip sektörlerde faaliyet gösteriyoruz. Sektör çeşitliliğimizin en büyük ortak noktası ise hepsinin odağında insan olması. Hizmet ve ürünlerimizdeki insan odaklı bakış açısını her gün bir adım daha ileriye taşımamızın temelinde yaptığımız her işte 'doğuştan iyi bir gelecek sağlama niyeti ve aynı yaklaşımı şirket içinde de benimseyerek refleks haline getirmiş olmamız yer alıyor. Doğu Grubu'nda, iyi bir takım olabilmenin, o takımın parçası olan herkesin en iyi haline ulaşması ile mümkün olduğuna inanıyoruz. Her günü iyi bir 'ben ve biz' olmaya doğru bir yolculuk olarak görüyor ve yenilikleri keşfetmekten heyecan duyuyoruz. Yaptığımız işlerin daha büyük bir amaca hizmet etmesi için hareket ediyor, dokunduğumuz her noktada insanı ve toplumsal yaşamı zenginleştiren, sürdürülebilir ve vizyoner deneyimler yaratıyoruz. İşveren markası da

dahil insana ve hayata dokunana tüm çalışmalarımızın temelinde bu yaklaşım yer alıyor.

Grubumuz bünyesinde konum, pozisyon, departman ya da unvan gibi ayrım ve tanımlar yerine tüm çalışanlarımızın özgürce fikirlerini, projelerini, geri bildirimlerini paylaştığı ve eşitlik ilkesine dayalı bir vizyonu benimsiyoruz. Esneklik, uyum, çeviklik kavramları da insan odaklı yaklaşımın devamı olarak hem işveren markası hem de grup olarak hayata geçirdiğimiz tüm çalışmaların temelini oluşturuyor. İşveren markası çalışmalarımızda günümüze ve gelecek öngörülerine uygun, uzun vadeli bir vizyonla sürdürülebilir adımlar atarak ilerliyoruz. Değişen şartlar ve yeni trendlere uygun olarak çalışmalarımızı güncelliyoruz. Dünyadaki büyük akımlar dışında arkadaşlarımızın ihtiyaçlarını dinliyor, esnekliğin bir parçası olarak tüm çalışanlarımızı sürece dahil ediyoruz. Geliştirdiğimiz tüm bu uygulamalarla projelerimizin etkinliğini takip etmek ve sonuçları ölçmek süreç yönetiminde önem verdiğimiz kriterler arasında yer alıyor. ■

Yetenek yönetimi için özel platformlarımız

DO AKADEMİ Şirketlerimizin kendi özelinde ayrı uygulamaları da olmakla beraber çalışmalarımızı tüm Doğu Grubu çalışanlarını kapsayacak bir bakış açısıyla gerçekleştiriyoruz. Bu doğrultuda daha sistemli, Grubumuza özel, iç kaynaklarımızdan aktif olarak yararlandığımız bir eğitim ve gelişim platformu olan Do Akademi'yi hayata geçirdik. Çalışma arkadaşlarımızın iş hayatına yönelik yetkinliklerini, sosyal hayatlarındaki gelişimlerini birbirinden farklı içeriklerle bu platform üzerinden destekliyoruz.

ODAK NOKTALARIMIZ Grubumuzun gelecek vizyonu ile birlikte stratejik uyumu sağlamak üzere veri odaklı yönetim, deneyim odaklı yaklaşım, yeni dönem müşteri alışkanlıkları, dijitalleşme, sürdürülebilirlik, çevik ve kolektif çalışma kültürü gibi başlıklar gündemimizin ana maddeleri arasında yer alıyor ve tüm çalışmalarımızı bu odakta gerçekleştiriyoruz.

DOĞUŞ 360 Bu başlıklarla ilgili mevcut becerilerimizi geliştirmek ve ihtiyaç duyduğumuz yeni becerileri kazanmak üzere yurt içi ve yurt dışından alanında uzman isimlerle özelleştirilmiş eğitim programları düzenliyoruz. Eğitim programlarımızı haftalık webinar'larla destekliyor, yeni becerilerimizi pratikte de kullanmak üzere çapraz Grup şirketleri ve departmanlardan proje ekipleri oluşturuyoruz. Mevcut durumda veri odaklı yönetim, sürdürülebilirlik, Doğuş 360 gibi farklı proje ekipleri ve ekiplerin farklı konularda çalışan daha küçük çalışma grupları bulunuyor.

DOĞUŞ GENÇLİK KONSEYİ Birlikte çalışma kültürünü destekleyen yenilikçi uygulamalarımız arasında Doğuş Grubu Gençlik Konseyi de yer alıyor. Konsey'in ilkinin farklı şirketlerde çalışmalar yürüten 33 gönüllü genç arkadaşımızla gerçekleştirdik. Farklı uzmanlıklara sahip gençlik konseyi üyeleri 'Yeni Dönemde İletişim' konusunu odağına alarak 6 ay boyunca saha gezilerinin yanı sıra iletişim konusuna yönelik Grubun üst düzey yöneticilerinden mentorluk desteği alarak projelerini geliştirme fırsatına sahip oldular.

YENİ NESİL LİDERLİK Yeni dönem liderlik konusunda da yeni ihtiyaçlar doğdu. Bu bağlamda orta ve üst düzey liderlerimiz için mekân bağımsız çalışma, ekip yönetimi gibi konularda eğitim programları tasarladık. Her çalışanını işinin lideri olarak değerlendiren bir Grup olarak yeni dönem liderlik stilleri, empatik liderlik, performans yönetimi gibi konularda gelişim fırsatları sunduk. Ayrıca, pazarlama, finans, insan kaynakları gibi fonksiyonel gelişim programları ile çalışanlarımızı destekliyoruz.

“İşveren markamızın 3 kritik bileşeni var”

Müşteri odaklı yaklaşımıyla öne çıkan Sigortam.net, bu deneyimin, mükemmel çalışan deneyimi ile mümkün olduğuna inanıyor. Sigortam.net Müşteri Hizmetleri, Operasyon ve İnsan Kaynakları Kıdemli GMY Barış Açar, Sigortam.net'i yeni yeteneklerin gözünde farklılaştırdığına inandıkları üç önemli noktayı ise şöyle sıralıyor: Startup ruhumuz, hiyerarşiye yer vermeyişimiz ve çabayı takdir etmeyi önemseyerek insanı odağımıza almamız.”



Pandemi ile çalışanların hayatındaki en büyük değişim uzaktan çalışmaya geçiş oldu. Biz de bunu başarıyla uyguladık ve sonrasında da kalıcı hale getirdik. Ofiste yürütülmesi gereken işler ya da ev yerine ofiste çalışmayı tercih edenler için ofisimiz yine açık. Aynı zamanda kimi zaman ekiplerin bir araya gelme ihtiyaçları oluyor. Bütün bunları da düşünerek ofisi hayatımızdan tamamen çıkarmadık ama günlük rutinimizin değil ihtiyacımızın bir parçası haline getirdik diyebiliriz.

Uzaktan çalışma öncelikle her kademedeki yöneticiler için etkin liderlik kaslarının gelişmesini gerektiren bir yöntem. Ekiplerinize güvenmeniz gerekiyor, aynı şekilde ekip üyelerinin de birbirleriyle güven ilişkisi geliştirmesi gerekiyor. Yaptığımız işin kalitesinin ve verimliliğinin artması için prosedürler, regülasyonlar, sıkı kurallardan çok bireysel sorumluluk duygusu yüksek kişilerden oluşan ekiplere ihtiyaç duyuyorsunuz.

İNSAN ODAKLI İŞE ALMA KRİTERLERİ

Bu noktada kullandığımız teknolojik araçları, uzakta olsak da yakın bir iletişim kurmayı sağlayacak şekilde gözden geçirdik. Yönetim ekiplerinin liderlik becerilerini artıracak, çalışanların işe bağlılığını ve sadakatini yükseltecek eğitim çalışmalarımız oldu. Ayrıca özellikle son dönemde hızlı bir büyüme yaşadık. Son 2 yılda

Müşteri ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayabilecek teknolojileri, insan tecrübesi ve temasıyla birleştirmeye çalışıyoruz. Müşterilerimize sağladığımız mükemmel deneyimin, mükemmel çalışan deneyimi ile mümkün olduğuna inanıyoruz ve “Mutlu Müşteri=Mutlu Çalışan” mottosunu benimsiyoruz.

çalışan sayımızdaki büyüme oranımız yüzde 52. Yoğun bir işe alım sürecinden geçerken bireysel sorumluluk algısı yüksek profilleri seçmeye özen gösterdik. Özellikle “iyi bir insan olmayı benimsemiş” ve “tevazu sahibi” adaylara yönelirken, “çevik, kararlı ve istekli” olmak aradığımız birincil özellikler oldu. Bugün de yine işe alımlarımızı aynı kriterlerle yönetiyoruz. Değer veren ve destekleyen çalışma kültürünü benimseyen adayları ekibimize katarak uzaktan da aynı yüksek performans ile müşteri memnuniyeti odağında faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

İŞ-ÖZEL HAYAT DENGESİ

Uzaktan çalışmayla birlikte Jira, Slack, Miro, Teams gibi farklı teknolojik araçları etkin bir şekilde kullanarak ekiplerin işlerini daha hızlı bir şekilde yürütebilmesini, kolay iletişim kurmasını ve işlerin sistematik bir şekilde takip edilebilmesini sağladık. İletişimde günlük yaşamda kullanılan uygulamalardan ayrılarak ilerlememiz, iş-özel hayat dengesinin kurulması açısından büyük fayda sağlıyor.

Ayrıca özellikle IT, ürün yönetimi ve müşteri deneyimi ekiplerimiz çevik çalışma yöntemini benimsemiş durumda. Diğer ekiplerimiz de bu çevik yaklaşımın prensipleri çerçevesinde işlerini yönetiyor. Takımların ortak hedefe birlikte koştukları bu sistem, ‘Müşterinin Şampiyonu’ olma hedefimizi hız ve çeviklik açısından çok verimli şekilde destekliyor. Bu sistemin uygulanmasında, dijital teknolojilerden önemli oranda yararlanıyoruz. Sonuç hem müşteri hem de çalışan memnuniyetinde artış olarak bizlere yansıyor.

Ayda bir online olarak düzenlediğimiz “CEO ile Bizbize” toplantıları da bağlarımızın güçlendirilmesine, şirket kültürünün tüm ekiplere yayılmasına, hedeflerde ortaklaşılmasına ve motivasyonun artırılmasına katkıda bulunuyor. Çağrı merkezi çalışanları dahil tüm çalışanlara açık bu toplantılara katılım oranımız yüzde 80-85 seviyesinde. “Serbest vuruş” niteliğindeki toplantılarda Sigortam.net’e ve sektöre

“Z kuşağı için çekim merkeziyiz”

SAMİMİ BİR ŞİRKET KÜLTÜRÜ

Günümüzde tüketiciler için de çalışanlar için de samimiyet çok temel bir beklenti. Sigortam.net olarak samimi bir şirket kültürü inşa etmiş durumdayız ve bunu daha kavramsal çözümlerle daha da iyi bir noktaya getirmek için kesintisiz olarak çalışmayı sürdürüyoruz.

ÖZGÜR SEÇİMLER

Diğer yandan bizim için çalışanlarımızın mutlu ve huzurlu bir ortamda üretken ve yaratıcı bir şekilde çalışması çok önemli. Bu nedenle de pandemi süreci sonrası çalışanlarımızın taleplerini göz önünde bulundurarak, tamamen evden çalışma sistemine geçmiş olmamız, Z kuşağının da bizi seçmesi için önemli etkenlerden biri. Dileyen çalışanlarımızın ofisimizi de kullanabiliyor olması, yani kısacası bu tercihi çalışanlarımızın kendilerine bırakmayı seçmemiz; onların özgürlüklerini, iş ve özel yaşam dengelerini sağlayabilmeleri için uygun bir çalışma ortamı sunmayı önemsememizle ilgili.

Z KUŞAĞININ ORANI

Bu da aslında Z kuşağının en değer verdiği konuların başında geliyor. Şirketimizde Z kuşağının oransal ağırlığı yüzde 29.3. Ayrıca çalışanlarımızı ve müşterilerimizi dinlemeyi çok seven bir organizasyonzuz. Aldığımız kararlar ve hayata geçirdiğimiz uygulamalarda çalışanlarımızın görüşlerinden izler yer alıyor. Onların fikirlerine kulak veriyoruz ve bundan dolayı da son derece mutluyuz. Çalışanlarımız adına değil, çalışanlarımızla birlikte hareket ediyoruz.

dair paylaşımların yanında, her çalışan, herhangi bir konuda değerlendirmesini, yorumunu, beklentisini, önerisini serbestçe dile getirebiliyor.

İŞVEREN MARKASI STRATEJİMİZ

Sigortam.net’i yeni yeteneklerin gözünde farklılaştırdığına inandığımız üç önemli noktayı; startup ruhumuz, hiyerarşiye yer vermeyişimiz ve çabayı takdir etmeyi önemseyerek insanı odağımıza almamız olarak sıralayabilirim.

Sigortam.net, 2000 yılında, henüz startup kavramı ortaya dahi çıkmamışken, girişimcilik mantığıyla kurulmuş bir şirket. Bugün, özellikle genç nesiller çalışma kültürü açısından bu tarz girişimci ruha sahip, kendini gerçekleştirme imkanları sunan, yenilikçi şirketleri tercih ediyor. Sigortam.net de yaşadığı büyümeye bağlı olarak belirli bir kurumsallaşmayı hedeflemekle birlikte aynı startup ruhunu koruyan ve bunu daha da ileriye taşımak isteyen bir şirket.

Yine bu startup ruhunu korumakla bağlantılı olarak hızlı olmak ve değer üretmek çalışma felsefemizin temelini oluşturuyor. Bu, bizi çevik çalışma yöntemine yönlendirdi ve bugün çeviklik kuralları ile Sigortam.net’in çalışma kültürünü birleştirerek kendimize özgü bir çevik çalışma kültürü yarattık. Ekiplerin inisiyatif kullanabildiği, stratejiye hakim olarak özerk kararlar alabildikleri, hatalardan öğrenmeye imkan veren bu çalışma kültüründe hiyerarşiye yer olmuyor. Tüm üst düzey yöneticiler ve ekip liderleri her projede, ilgili toplantılarda ve işin yapıldığı yerde aktif katılım sağlıyor. Böylece tıkanıklıkları aşma ve takımın önündeki engelleri kaldırma işlevini yerine getiriyor. Konuların özüne inme, gerçek çözüme gitme noktasında hız beklentimizin önündeki bir engel olan hiyerarşiyi ortadan kaldırarak

● **Barış Açar** Sigortam.net Müşteri Hizmetleri, Operasyon ve İnsan Kaynakları Kıdemli GMY

“Çalışanlarımızı geleceğe hazırlıyoruz”

KARİYER HARİTALARI Artık tüm çalışanlar için yaptıkları işi başarıyla yerine getirmenin yanında gelecekte nasıl fırsatlara sahip olacaklarını bilmek, kendini geliştirme fırsatlarına sahip olmak ve kariyer gelişimi için bir yol haritasına sahip olmak önemli. Biz de bu bakış açısıyla farklı roller için kariyer haritalarını oluşturmaya başladık. Şu anda aktif olarak çalışan 6 adet kariyer haritamız var. İlk etapta IT, Ürün Yönetimi & Büyüme, Müşteri Hizmetleri, Müşteri Memnuniyeti, Hasar ve Satış ekiplerini kapsama aldık. Diğer stratejik roller için de hazırlıklarımızı sürdürüyoruz. Tabii bu haritada ilerlemeleri için çalışanlarımızın kendi kişisel gelişimlerini de destekliyoruz.

TAKIM LİDERİ GELİŞİM PROGRAMI Üçüncü çeyrekte hayata geçirmek üzere titizlikle çalışmalarını sürdürdüğümüz Takım Lideri Gelişim Programı'mızı, takım liderlerimizden aldığımız geribildirimlerle şekillendiriyoruz. Çalışanlarımızın ihtiyaçlarına kulak verip öğrenme ortamları oluşmasını destekliyoruz. Data ekibinin veriye, analiz ekibinin ise etkin proje yönetimine ilişkin verdikleri iç eğitimler gibi içeriklerle sürekli öğrenme ortamını canlı tutuyoruz. Sigortam.net’li olmanın içselleştirilmesini hedefleyen Değerler Workshop çalışmamızı her ay farklı ekiplerle buluşturuyoruz. Ayrıca ürün ve IT alanında özellikle dijital platformlardaki eğitimlerden yararlanıyoruz. Haftalık ‘agile’ bültenlerimiz yalnızca ‘agile’ çalışan ekipleri hedeflemiyor, aynı zamanda bu prensibi benimseme ve hayata geçirme ile ilgili pratikleri tüm ekiplerimizle paylaşıyoruz.

çalışanlar için de çok daha katılımcı, kendilerini ifade edebilecekleri, bürokratik süreçler yerine işlerine odaklanabilecekleri bir ortam oluşturduk.

TAKDİR KÜLTÜRÜNÜ BENİMSİYORUZ

Sigortam.net takdir kültürünü çok önemseyen bir şirket. Burada da sadece iş sonuçlarını değil, çabayı da takdir eden bir yaklaşıma sahibiz. ‘Müşterinin Şampiyonu’ olmak üzere yola çıkmış bir şirket olarak büyük hedeflere koştuğumuzun farkındayız, böyle bir yapıda çabanın da çok önemli olduğuna inanıyoruz. Müşterinin memnuniyetini hedefleyen, onlara “iyi ki Sigortam.net ile çalışıyorum” hissiyatı yaşatan tüm çalışanlarımızı, bu yolda emek harcayan tüm ekip üyelerimizi takdir ediyoruz. Süreç içinde daha iyisini yapma hedefiyle ilerlerken yapılan hataları da bir öğrenme fırsatı olarak görüyor, bunlara takılmak yerine hızla bir sonraki hedefe odaklanıyoruz.

MUTLU MÜŞTERİ=MUTLU ÇALIŞAN

Yaklaşık bir sene önce Sigortam.net’in işveren markası ‘Benim Sigortam’ hayata geçti. ‘Benim Sigortam’ı aslında Sigortam.net çalışanlarının işveren markası olarak tanımlıyoruz. Bilindiği üzere

Sigortam.net olarak, müşteri odaklı yaklaşımımızla ön plana çıkıyoruz. Müşteri ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayabilecek teknolojileri, insan tecrübesi ve temasıyla birleştirmeye çalışıyoruz. Müşterilerimize sağladığımız mükemmel deneyimin, mükemmel çalışan

deneyimi ile mümkün olduğuna inanıyoruz ve “Mutlu Müşteri=Mutlu Çalışan” mottosunu benimsiyoruz.

‘Benim Sigortam’ ile sektörde en iyi ürünleri geliştiren, sürdürülebilir müşteri memnuniyeti sağlayan, alanında en iyi çalışanları işe alan ve potansiyelin ötesine

geçen performansın gerçekleşmesine olanak sağlayan bir marka olmaya gayret gösteriyoruz. Tüm çalışanların

deneyimini maksimum düzeyde iyileştirmeyi ve çalışanların aidiyet hislerini artırmayı hedefledik diyebiliriz.

Sigortam.net’te yeni çalışma kültürünün temelini oluşturacak hem iç hem de dış iletişimimizde her zaman başvurabileceğimiz kılavuz niteliği taşıyan işveren markamızı, çalışanlarımızın geribildirimlerini ve beklentilerini de göz önüne alarak oluşturduk ve çatımızı ‘Benim Sigortam’ olarak belirledik. Ayrıca çalışanlarımızın markamızı sahiplenebilmelerini, kendi hikayelerini yazabilmelerini ve kendilerinden bir parça bulmalarını sağlamak için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. ■

“ Son 2 yılda çalışan sayımız yüzde 52 arttı. İşe alım sürecinde özellikle bireysel sorumluluk algısı yüksek profilleri seçmeye özen gösterdik. ‘İyi bir insan olmayı benimsemiş’ ve ‘tevazu sahibi’ adaylara yönelirken, ‘çevik, kararlı ve istekli’ olmak aradığımız birincil özellikler oldu. ”



"Odağımızda insan var"

Türkiye Finans'ın İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Züleyha Büyükyıldırım'a göre, 'insan odaklı olma' işveren markasının üç bileşeninden birisi. Tüm insan kaynakları uygulamaları da bu anlayışla şekillendiriliyor.

Pandemi insan kaynakları alanındaki yeni çalışma modellerini beraberinde getirirken bizlerin de önceliklerini değiştirdi. Bu süreci tek ekip ruhunu hissettiğimiz en önemli dönemlerden biri oldu. Bize insana dokunmanın, empatinin, dayanışmanın ve iş birliğinin önemini tekrar hatırlattı. Ekip olarak emek ve özveriyle ile çalıştığımız her işte başarıya ulaşmamızın kaçınılmaz olduğunu biliyoruz.

Pandemi başlar başlamaz çok hızlı aksiyon alarak çalışanlarımızın kendilerini daha güvende hissetmeleri amacıyla sektörde bir ilk olan esnek çalışma modeli JEST uygulamasını hayata geçirdik. Bu kapsamda tüm genel müdürlük çalışanlarımızın kendilerine sunulan 4 farklı çalışma modelinden istediğini seçerek, kendi çalışma düzenlerini oluşturmalarına imkân sağladık. Esnek çalışma modellerinin verimliliği artırma, çalışan deneyimini güçlendirme, yetenekleri bankamıza kazandırma ve tutundurma kapsamında önemli olduğunu düşünüyoruz.

Daha verimli ve etkin bir çalışma ortamı oluşturabilmek için JEST modelimizi çalışanlarımızın da geri bildirimleriyle geliştirmeye devam edeceğiz.

İNSAN ODAKLI BANKACIYIZ

Tüm insan kaynakları uygulamalarımızı, 'İnsan odaklı bankacılık' anlayışıyla şekillendiriyoruz. Bu doğrultuda Covid döneminde "Önce Sağlık", ülkemizdeki deprem felaketi ile de "Önce İnsan" yaklaşımıyla insana verdiğimiz üstün değere öncelik vermeye devam ediyoruz. Çalışanlarımıza güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sunmayı temel sorumluluklarımız



arasında görüyor, İSG konusunda yasal gerekliliklerle birlikte uluslararası standartlara uygun hareket ediyoruz. Bu kapsamda dünyanın en prestijli ödülleri arasında gösterilen; "ISA - Uluslararası İş Güvenliği Ödülü"nü (International Safety Awards) bu yıl 2'inci kez kazanan Türkiye'nin ilk ve tek katılım bankası olarak iş sağlığı ve güvenliğine verdiğimiz önemi bir kez daha tescillemiş olduk. British Safety Council tarafından 65'inci kez verilen ISA 2023 Ödülü'nü (Uluslararası İş Güvenliği Ödülü) en yüksek seviyeden kazanan tek banka olduk.

YENİ YETENEKLERİ HAZIRLAMA STRATEJİMİZ

Yetenek gelişim okulu: Core Yeni Mezun Yetenek Kazanım Programımız, TOP Talent 100 oylaması ile 2022 yılının en beğenilen 100 yetenek programından biri seçildi. Core ve WePlus yetenek kazanımı programlarımızla, bankamıza kazandırdığımız genç yeteneklerin gelişimlerine destek sağlamak amacıyla, ihtiyaca özel tasarlanan eğitim programlarımızı "Yetenek Gelişim Okulu" çatısı altında hayata geçiriyoruz.

Kampüs iletişimi: Ülkemizin genç yeteneklerinin gelişimlerine destek sağlamak ve kariyerlerine yön vermelerine yardımcı olmak amacıyla sene içerisinde 30'dan fazla kampüs etkinliğine katılıyor ve We Studio çatısı altında banka içerisinde de çeşitli etkinlikler gerçekleştiriyoruz.

Potansiyel yetenek havuzu:

Türkiye Finans Katılım Bankası olarak bütün çalışma arkadaşlarımızın, potansiyel



yetenek havuzumuzun bir parçası olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda NEXT çatısı altında gerçekleştirdiğimiz yetenek yönetimi programlarımız ile çalışma arkadaşlarımızın gelişim yolculuklarını hem teknik hem yetkinlik modüllerinden oluşan, koçluk ve mentorluk uygulamalarının da dahil olduğu farklı öğrenme modelleriyle destekliyoruz. Yetenek Yönetimi Programlarımız ise Next Leader Gelişim Programı, Next Bölge Müdürü Gelişim Programı ve Next Şube Müdürü Gelişim Programı olarak üç ana başlıkta ilerliyor.

HAYAT AĞACINI YAŞATIYORUZ

İyi yaşam uygulamalarımızın ana çatısı olan "Hayat Ağacı" ile çalışanlarımızın hayata sağlıklı katılabilmelerini destekledik, diyetisyen ve psikolog hizmetini online ve yüz yüze olacak şekilde sunmaya devam ettik. Yaşadığımız zor günleri birlikte aşabilmek adına "TF Askıda" çatısı altında "Askıda Eşya" ve "Askıda Ev" uygulamalarıyla, depresyon etkilenen çalışma arkadaşlarımızın yanlarında olduk.

Genel müdürlükte haftada 2 gün tıbbi destek laboratuvar hizmeti sağladık. Acil durum destek ekiplerinin gönüllü, güncel ve donanımlı olmasını sağladık.

İSG konusunda banka genelinde bilinci artırmak amacıyla düzenli olarak sınıf içi ve e-öğrenme eğitimleri veriyoruz. 2022 yılında 668 çalışanımıza İSG eğitimi verdik.

DİJİTAL DENEYİM YOLCULUĞUMUZ

İnsan kaynakları uygulamalarımızda deneyimi merkeze alarak dijitalleşmeye yatırım yapıyoruz. Bu dönüşüm yolculuğunda çalışma arkadaşlarımızın beklentileriyle uyumlu yeni nesil pek çok projeyi de hayata geçirmeye devam ediyoruz.

İşe alım sürecini de adaylarla çevrimiçi görüşmelerle yürütüyoruz. Türkiye Finans'ın dijital teknolojilerle yer ve zamandan bağımsız bankacılık anlayışını gerek işe alım gerekse çalışma sürecinde uyguluyoruz.



● Züleyha Büyükyıldırım Türkiye Finans'ın İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

Türkiye Finans'ta eğitim ve gelişim alanındaki yepyeni bir dönemi başlatan; dinamik, yenilikçi ve dijital dünyasıyla öğrenmeyi daha hızlı ve keyifli kılan Türkiye Finans Akademi'yi hayata geçirdik. Çalışma arkadaşlarımızın yanı sıra genç yetenekler ve ailelerine ilişkin içerikleriyle 7/24 dijital öğrenmeye desteklemektedir

Odağımız Çalışan, Hedefimiz Gelişim sloganıyla anlık ve sürekli olarak iç müşteri deneyimimizi paylaşabileceğimiz platformumuz "Sinerji"yi kurduk.

İŞVEREN MARKASININ 3 BİLEŞENİ

Türkiye Finans'ın davranış biçimi ortak hedeflere ortak değerlerimizle koşmaktadır. Kurum kültürümüzün ana bileşenlerini; misyonumuz, vizyonumuz ve kurumsal değerlerimiz oluşturur. Türkiye Finans'ın en önemli kaynağı ise müşterilerini odağına alan, takım olmanın gücüne inanan, tutkusu başarı olan, çeşitlilikten beslenen ve yeniliklerin öncüsü olmak için heyecan duyan insan kaynağıdır. Tüm yaklaşımlarımızda bu değerleri esas alan uygulamalarımız ile güçlü bir işveren markası olmayı ve bunu sürekli kılmayı hedefliyoruz.

İnsan Kaynakları uygulamalarımızda bizi biz yapan varlık sebebimiz, amacımız ile "Müşteri Odağımızdır, Çeşitlilik Zenginliğimizdir, Yenilikçilik Gücümüzdür, Tek Ekibiz ve Başarı Tutkumuzdur" değerlerimizi sahiplenerek değerlerimizi iş yapış süreçlerimize dâhil ediyoruz.

Bu doğrultuda İşveren Markası yaklaşımımızın 3 önemli bileşeni "odağına insanı almak, her adımda değerlerimizin ışığında hareket etmek ve uygulamaları ile öncü olmak" olduğunu söyleyebiliriz.



Tüm bu bakış açımız ve insan kaynakları politikamız bankamıza Stevie Awards, Brandon Hall, Employer Brand Stars, EX Awards ve Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER) gibi prestijli organizasyonlardan ödüller kazandırdı. Geçtiğimiz günlerde açıklanan İş'te Kadın Araştırması'nda Kadınların Yükselbileceği Eşitlik Öncüsü 100 Şirket arasında gösterildik.

Yine sizlerin yenilikçi yaklaşımlarla ön plana çıkan İnsan Kaynakları liderlerini belirlediğiniz "En Yenilikçi 50 İK Lideri" listesinde yer aldım. Gerçekleştirdiğimiz her projede, yer aldığımız her işte odağımıza insanı alarak uyguladığımız aksiyonları ödüllerle taçlandırdığımız için gururluyuz. ■



"Z kuşağı bizi seçmeli çünkü; özel olarak tasarlanmış yetenek kazanımı programlarımız ile çekirdekten liderliğe giden kariyer yolculuğunda onlarla birlikte gelişime, kariyere, geleceğe ve hayata katılıyoruz."

"Apoletsiz ortam vadediyoruz"

Çalışan deneyimini iyileştirmede teknolojinin büyük yardımı olduğunu ifade eden Hopi İK ve Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Levent Egemen Ercebeci, "Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimiz kapsamında da herkese yetenekleri doğrultusunda alan açmayı önemsiyoruz. Apoletsiz ve keskin hiyerarşiden uzak bir çalışma ortamı vadediyoruz" diyor.

Pandeminin etkisiyle hızlanan dijitalleşmeyle birlikte insan kaynakları alanında da pek çok yeni uygulama ve düzenleme hayatımıza girdi. Öncelikle esnek ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaştığını gördük. Biz de Hopi olarak normalleşme ile birlikte hibrit çalışma modeline geçtik. Bu yeni çalışma düzeni sayesinde çalışan memnuniyetini daha da artırmış olduk.

Yeni yeteneklere ulaşma ve çalışan bağlılığını artırmada anahtarın, çalışan deneyimi olduğunu çok iyi biliyoruz. Diğer taraftan Hopi'deki işveren markası deneyiminin, her bir çalışanın kariyerinde yer etmesi gibi bir hedefimiz de var. İşte bu bakış açısı ile geçen yıl 'Wehopi for Dreamers' çalışan deneyimi platformunu kurduk.

ÇALIŞAN DENEYİMİ VİZYONU

Günümüzde şirketler 'Çalışan deneyimi'ni, potansiyel çalışanla temas kurduğu ilk iletişimle başlatıp, çalışanın işten ayrılma sürecine kadar, uzun bir döngü içinde değerlendiriyor. Deneyimi daha iyi hale getirmek için insan kaynakları yönetiminde her geçen gün yeni yaklaşımlar ortaya çıkıyor ve hep daha iyisini yapabilmek adına bir takım yeni fikirler geliştiriliyor. Teknoloji de bu sürecin en önemli parçası.

Haklı olarak her çalışan işe girdiğinde, oryantasyon sürecini de kısaltmak için İK süreçlerinin hatasız ve hızlı ilerlemesini bekler; oryantasyon zamanında başlasın, her şey hazır olsun, almam gereken bilgilendirme e-postalarını zamanında alayım diye düşünür. Keza aynı beklenti, işe başvuru ve çalışanın şirket içindeki deneyimleri için de geçerlidir. Birçok sistematik fonksiyonu içinde barındıran insan kaynakları için bu teknolojiler arasında RPA'nın yeri ayrı.

ROBOTİK TEKNOLOJİNİN YARDIMI

RPA, yani Robotik Süreç Otomasyonu, yazılım robotlarının bir çalışanı taklit ederek önceden tanımlanmış birçok görevi yerine getirmesini sağlayan bir teknoloji. Her süreçte olduğu gibi insan kaynakları süreçlerinin de daha az maliyetli, daha hızlı ve daha az hata ile yönetilmesini sağlıyor. Çalışanların sanal asistanı olarak, sıkıcı ve meşakkatli gördükleri insan kaynakları süreçlerini onların yerine yapıyor. Hızı 10 kata yakın artırdığı gibi şirket içi maliyetleri düşürüp çalışanların verimliliğini artırıyor. Ayrıca çalışan deneyimini de iyileştirerek turnover oranını düşürüyor.

Bir teknoloji şirketi olarak teknolojinin getirdiği fırsatların peşinden gitmek bizim DNA'mızda var. Bu iki itici güç birleştiğinde ise robotik süreç otomasyonunu (RPA) ekibe dahil etmemek imkânsız. Sanal insan kaynakları iş ortağı olarak tanımladığımız RPA'yi insan kaynakları süreçlerimize entegre etmek üzere çalışmalara başladık. Önceliği işe alım sürecimize verdik. İşe yeni başlayan Hopili'ye, gönderilecek bilgilendirmeler, yönlendirmeler için yakın zaman içinde RPA teknolojisini kullanmaya başlayacağız.

KESKİN HİYERARŞİ YOK

Hopi'de işveren markası yaklaşımımızın en önemli bileşenlerinden biri kapsayıcı şirket kültürümüz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimiz kapsamında herkese yetenekleri ve kişiliği doğrultusunda alan açmayı önemsiyoruz.

Her kararda, ilk değerlendirdiğimiz kriter öncelikle adalet ve eşitlik ilkelerine uygun olup olmadığı.

Demokratik bir çalışma ortamı sunmak bizim için bir başka önemli bileşen. Hopi, çalışanlarının hayalleri ile büyüyün; daima yeni şeylerin söylendiği ve demokratik

Hopi'nin işveren markası ilkeleri

- 1. KAPSAYICILIK** İşveren markası yaklaşımımızın en önemli bileşenlerinden biri kapsayıcı şirket kültürümüz. Herkese yetenekleri ve kişiliği doğrultusunda alan açmayı önemsiyoruz.
- 2. ADALET VE EŞİTLİK** Her kararda, ilk değerlendirdiğimiz kriter adalet ve eşitlik ilkelerine uygun olup olmadığı.
- 3. DEMOKRATİK ORTAM** Demokratik bir çalışma ortamı sunmak bizim işveren markası yaklaşımımızda bir başka önemli bileşen. Hopi, çalışanlarının hayalleri ile büyüyen, daima yeni şeylerin söylendiği ve demokratik katılım ortamının sağlandığı bir çalışma alanı sunuyor. Ortak akıl ve iletişimin gücüne inanıyoruz.

katılım ortamının sağlandığı bir çalışma alanı sunuyor. Hopi çalışanları unvan, yaş ya da çalıştığı bölüm ayırt etmeksizin fikrini hayata geçirme ve inisiyatif alma şansına sahip. Hopi tıpkı müşterileri gibi çalışanlarını da etiketlerin altına sıkıştırmıyor, her birinin ne istediğini, neye ihtiyacı olduğunu yakından biliyor. Hepsinin tek tek görüşlerini alıyor ve fikir havuzundan her çalışanın faydasına bir Hopi yaratıyor. Apoletsiz ve keskin hiyerarşiden uzak bir çalışma ortamı vadediyoruz. CEO'muz dahil tüm üst düzey yöneticilerimiz, ulaşılabilir konumda. Her departmanın, birbirinin işini büyüttüğü ve zenginleştirdiği kolektif bir çalışma yapımız var. Ortak akıl ve iletişimin gücüne inanıyoruz.

MUTLU EDEN SONUÇLAR

Bu yaklaşımımız ve aldığımız aksiyonların doğru amaca hizmet ettiğini ve kurum kültürümüzün pozitif etkisini de yaptığımız anketlerde veya farklı kurumların yaptığı araştırmalarda görüyoruz. En son Happy Place to Work tarafından hazırlanan Wellbeing Index Anketi sonuçlarında da bu yönde sevindirici sonuçlar aldık ve kendi sektörümüzün en mutlu iş yerlerinden biri seçildik.

Hopi çalışanlarının yüzde 82'sinin anonim olarak katıldığı ankette; takım çalışması, yönetici tutumu, kendi olabilme, iyi ve huzurlu hissedebilme, potansiyelini kullanma, değer yaratma, mesleki gelişim ve katkıyı hissetme, yükselme, iş yeri ile özdeşleşme gibi pek çok başlıkta çalışanlarımız 'Çok mutlu' olduklarını belirtti.

Öyle ki Hopi başarı, güven gibi kategorilerde HPW ortalamasının ötesinde bir performans sergiledi.

EĞİTİMLERİ ÇALIŞANLAR BELİRLİYOR

Müşteri odaklı, sorumluluk sahibi, iş birlikçi, her zaman öğrenmeye açık, dinamik ve fark yaratmayı seven Hopililer kendi çalışan deneyimini kendileri yarattıkları gibi katılmak istedikleri eğitimleri de yine kendileri belirleyebiliyor. Proje gruplarımız herkese açık. Grup şirketleri içinde ya da bölümler arasında rotasyon imkanlarıyla kariyer hedeflerini yöneticileriyle birlikte kendileri şekillendirebiliyor.

STARTUP RUHU HAKİM

Çalışanlarımızı jenerasyonlarına göre ayırmıyoruz. Günümüzde tüm çalışanlar, jenerasyondan bağımsız daha iyi bir hayat ve mutlu bir çalışma ortamı hayal ediyor. Hopi, startup ruhunun hakim olduğu, kapsayıcı, değişken, kuralcıdan çok sorgulayıcı ve çeşitliliğe önem veren bir çalışma ortamının bulunduğu, İK yönetiminde yasal gereklilikler dışında keskin kuralların olmadığı, unvanlardan bağımsız, kararların birlikte alındığı, her departmanın birbirinin işini büyüttüğü, zenginleştirdiği kolektif çalışma yapısına sahip bir şirket. Hopi tüm bu özellikleriyle mutlu olmak isteyen çalışanlar için ideal bir çalışma ortamı sunuyor.



“Aldığımız aksiyonların doğru amaca hizmet ettiğini ve kurum kültürümüzün pozitif etkisini, yaptığımız anketlerde veya farklı kurumların yaptığı araştırmalarda görüyoruz. En son Happy Place to Work tarafından hazırlanan anket sonuçlarında da, kendi sektörümüzün en mutlu iş yerlerinden biri seçildik.”

"Globaldeki dönüşüm liderliğimizin temelinde insan var"



Tüm süreçlerinin başına 'insan'ı koyduklarını ifade eden Sodexo Avantaj ve Ödüllendirme İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Feride Düzduran Gündüz, "Sodexo Türkiye olarak geleceğin çalışan deneyimini tasarlarken, "birbirini destekleyen, esnekliğe değer veren ve iş birliğini yücelten kültürümüzle büyüyorum" diyor.

Son dönemde çalışma hayatı ve iş yapış şekilleri büyük bir dönüşümden geçiyor. İnsan kaynakları profesyonellerinin en önemli gündemlerinden biri çalışanların ve organizasyonun dönüşümüne liderlik etmek ve kolaylaştırmak. Günümüzde yeni yetkinliklerin ve uzmanlıkların geliştirilmesi ve çalışanların bu gelişim yolculuğunda ve dönüşümde çalışanların motivasyonunun ve bağlılığının sağlanması oldukça önemli.

Bu dönemde Sodexo olarak gördük ki artık "iş-yaşam dengesi" yerine "iş-yaşam entegrasyonu" giderek daha önemli hale geliyor. Bu da çalışanların evden çalışma yeteneği, esnek programlar ve azaltılmış çalışma saatleri dahil olmak üzere iş düzenlemelerinde daha fazla esneklik aradıkları anlamına geliyor. Bu gerçekten hareketle çalışanlarımızın görüşleri ve iş ihtiyaçlarımız doğrultusunda güncellediğimiz çalışma modelimizi tamamen esneklik ve hibrit çalışma prensibi üzerine kurduk. Çalışanlarımız kendi ihtiyaçlarına ve iş dinamiklerine göre çalışma saatleri konusunda da tamamen özgür. Flex saatler uygulamamız ile sabah 07.00'den 10.00'a kadar istedikleri zaman diliminde çalışmaya başlayabiliyorlar.

“İşveren markasını 3 ilke ile yönetiyoruz”

Global’de dönüşüm lideri ülke seçilen Sodexo Türkiye olarak İK yaklaşımımızın temelini “Güçlü işveren markamızı koruyarak, esnek ve yenilikçi istihdam politikalarıyla yetenekleri çekmek”, “Deneyimi şekillendirerek çalışanlarımızın esenlik ve mutluluğunu sürdürülebilir ve eşsiz kılmak” ve “Sürdürülebilirlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarımızla topluma ve çevreye katkımızı maksimize etmek” oluşturuyor. Biz ‘insan’ı tüm süreç ve uygulamalarımızın başına koyuyoruz. Çalışanlarımıza, tüm paydaşlarımıza, müşterilerimize fayda sağlayan, onların ihtiyaçlarını ve beklentilerini dinleyen, anlayan ve buna uygun çözümler geliştiren bir anlayışı benimsiyoruz.

Bu vizyon doğrultusunda, işveren markası olarak sunduğumuz 3 ana değer önermemiz var ve tüm İK uygulamalarımızı bu değerler önceliğinde hayata geçiriyoruz:

BİRLİKTE BÜYÜ! Birbirini destekleyen, esnekliğe değer veren, iş birliğini yücelten kültürümüzle büyü.

İLHAMLA YAŞA! Global bir takımın parçası olmanın, özgürce, keyifle, sınırsızca ilham alıp vermenin keyfini yaşa.

SEN TASARLA! Vizyonunla, fikirlerinle, katkıyla, geleceğin çalışan deneyimini nasıl hayal ediyorsan, öyle tasarla.

İK UYGULAMALARIMIZ ESNEKLİK TEMELİNDE ŞEKİLLENİYOR

Tüm insan kaynakları politikalarımızı esneklik üzerine kurduk. Bu noktada esnek yan haklar uygulamamız, çalışma modellerimiz, global bir şirket olarak çalışanlarımıza sunduğumuz global gelişim ve kariyer seçenekleri, esnek takdir ve ödüllendirme uygulamamız SodexoOnspot, sağlıklı yaşam workshopları, diyetisyen hizmeti gibi esenlik programlarımız; kişisel gelişime odaklı mentorluk, webinar ve dijital akademi platformumuz ile desteklediğimiz içerik ve eğitimlerimiz ile çalışanlarımızın sürekli gelişimini, bütünsel zindeliğini ve motivasyonunu önemsiyoruz. Aynı zamanda her geçen gün daha fazla çalışanın içinde bulunduğu anlam arayışıyla birlikte, çalışma arkadaşlarımızın kurumsal sosyal sorumluluk odaklı projeler geliştirmesini ve bizim geliştirdiğimiz projelere dahil olmasını sağlıyoruz. 30’uncu yılında ve topluma fayda sağlama sorumluluğunun bilincinde bir şirket olarak 2040’a kadar karbon emisyonlarımızı azaltmak konusunda ciddi aksiyonlar alıyor ve bu doğrultuda şirket içinde farkındalık çalışmaları yapıyoruz. Sadece çevresel sürdürülebilirlik değil, kadınların iş yaşamında güçlenmesini destekleyen ve gençlere yönelik projeler de gerçekleştiriyoruz. Bu anlamda, gençlerin eğitim hayatlarının iyi koşullarda devam etmesinin önemine inanan bir marka olarak ‘Yanında Platformu’ kapsamında, ‘İhtiyaç Haritası’ aracılığıyla, depremden etkilenen üniversite öğrencilerine, yemek ve gıda

desteği sağlamak için yola çıktık. En güçlü kaslarımız olan dijital ürünlerimizi sosyal bir faydaya dönüştürerek önümüzdeki süreçte daha fazla gence ulaşarak bu dayanışmayı büyütmeyi hedefliyoruz.

DİJİTAL OLMANIN AVANTAJLARI

Sodexo Avantaj ve Ödüllendirme olarak yan haklar ve ödüllendirme konusunda iş dünyasının tüm ihtiyaçlarını adresliyor, işimizin merkezine ‘çalışan deneyimini ve bağlılığını güçlendirmeyi’ alıyoruz. Bu vizyonu gerçekleştirirken dijitalleşmenin; çalışan deneyimini güçlendirmek, onların ihtiyaçlarına cevap vererek bağlılığı artırmak ve şirketlerin sürdürülebilir başarısı için önemli bir role sahip olduğunu düşünüyoruz.

“Dijital Sodexo Akademi’nin, esnek performans geliştirme, takdir ve ödüllendirme gibi esnek dijital uygulamaları sayesinde, sürekli gelişimi, motivasyonu ve iş performansını güçlendiren pozitif sonuçlar elde ediyoruz.”

● Feride Düzduran Gündüz Sodexo Avantaj ve Ödüllendirme İnsan Kaynakları GMY

Öncelikli olarak çalışanlarımıza seslerini duyurabilecekleri ve potansiyellerini ortaya koyabilecekleri alanlar ve fırsatlar yaratıyoruz. Dijital Sodexo Akademi'nin, esnek performans geliştirme, takdir ve ödüllendirme gibi her an her yerden ulaşılabilen esnek dijital uygulamalarımız sayesinde, hayatı kolaylaştırıyor, sürekli gelişimi, motivasyonu ve iş performansını güçlendiren pozitif sonuçlar elde ediyoruz.

Aynı zamanda yetenek kazanım süreçlerimizde dijital araçları tercih ediyoruz. Yeni başlayan çalışanlarımızın deneyimlerini iyileştirmek adına dijital onboarding sistemini devreye aldık. Bu kapsamda tek bir yöntem uygulamak yerine tüm dijital uygulamalardan yararlanarak, işin doğasına uygun ve kültürümüze adaptasyonu kolaylaştıracak hibrit modellerden faydalanıyoruz.

ÇALIŞANLARIMIZIN YETENEKLERİNİ GELİŞTİREREK GELECEĞE HAZIRLIYORUZ

Yetkinlik ve uzmanlıklarımızı sürekli yenilememiz gereken bir dönemde olduğumuzu düşünüyorum. Yeni teknolojileri süreçlerine uyarlayan, liderlik yaklaşımını dinamiklere ve ihtiyaçlara göre şekillendiren, teknolojisini, organizasyonunu ve İK politikalarını modüler ve esnek hale getirebilen şirketler bu süreçte daha da öne çıkıyor ve çalışanların ilgisini çekiyor. Bu noktada biz İK profesyonellerinin en büyük görevi ise çalışanların yeteneklerini dönüştürerek ve onların gelişimini devamlı hale getirerek geleceğe hazırlamak. Bu noktada, bugün ve gelecekte ihtiyacımız olacak yetkinlikleri ve uzmanlıkları iş liderlerimiz ile belirleyerek, gelişim programları ile destekliyoruz. Dijital Sodexo Akademi platformumuz ile ekiplerimizin mesleki ve yetkinlik gelişimlerini destekliyoruz. 3.500 adet online eğitim içeriği sunan Dijital Sodexo Akademi'yi bir adım ileriye taşıyarak Akademi+ eğitimlerini hayata geçirdik ve çalışma arkadaşlarımızın kişisel gelişimlerine ve hayatlarına artı değer katacak, eğitim içeriklerine yer veriyoruz. Eğitim ve gelişim yatırımlarımız doğrultusunda kurduğumuz Data Akademi ile veri odaklı şirket olma kültürünü yaygınlaştırıyoruz. Çalışma arkadaşlarımıza sağladığımız sürdürülebilirlik odaklı eğitimler ile farkındalık yaratıyor, karbon ayak izimizi azaltma

“net zero” hedefimizi tüm çalışma arkadaşlarımızın içselleştirerek, kişisel taahhütlerini ortaya koymalarını sağlıyoruz.

MOTTOMUZ: DEĞİŞİM SENSİN

“Değişim Sensin” mottomuzdan hareketle çalışma arkadaşlarımızın potansiyellerini ve “daha”larını ortaya koymalarına imkân sağlıyor, onlara gelişim ve kariyer yollarında hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı seçenekler sunuyoruz. Çalışma arkadaşlarımıza, globalde sağladığımız gelişim programları, iç ve dış mentorluk programlarımız, proje ve komünitelerde yer alma gibi pek çok fırsat sunuyoruz. Özellikle son 4 yıldır ilk olarak teknoloji ekiplerimizde başlattığımız ve diğer ekiplerimizde de yaygınlaştırdığımız çevik yönetim ve çalışma anlayışı sayesinde; yenilikçi pek çok uygulamamızı, çalışma arkadaşlarımızın daha fazla iş birliği ve inisiyatifini doğrultusunda devreye almayı başardık.

Z KUŞAĞINA DESTEK

Teknolojiye ve yeniliklere ilgisi yüksek olan Z kuşağının, önceki kuşaklardan farklı bir iş yaşamı beklentisi olduğu biliniyor. İş-yaşam dengesi, esnek çalışma saatleri, topluma fayda ve iş yerinde çeşitlilik gibi konulara daha fazla önem veriyorlar. Bu bağlamda biz de iş dünyasındaki bu beklentileri karşılamak için çalışan deneyimini dönüştürme konusunda yenilikçi atılımlarda bulunuyoruz. Z kuşağının neden Sodexo'yu seçmesi gerektiğini bir cümleyle anlatmam gerekirse; gençlerin ihtiyaçlarını ve farklı bakış açılarını kabul eden bir yaklaşımla, kariyerlerinde başarılı bir şekilde ilerleyebilmeleri için onları destekliyor; yetenekleri, deneyimi veya ilgi alanları doğrultusunda, hayat amaçlarını besleyen ve hayallerini gerçekleştirmelerine imkan sağlayan bir kariyer yolculuğunu mümkün hale getiriyoruz. ■

“Değişim Sensin” mottomuzdan hareketle çalışma arkadaşlarımızın potansiyellerini ve “daha”larını ortaya koymalarına imkân sağlıyor, onlara gelişim ve kariyer yollarında hem yurt içinde hem de yurt dışında farklı seçenekler sunuyoruz.

"Çalışanıyla büyüyen BAT Türkiye"

BAT, dünyanın alanında önde gelen şirketlerinden... BAT TBNC Yetenek, Kültür&Kapsayıcılık Direktörü Güliz Dalaman Yakmacı, teknolojiyi, esnek çalışmayı insan kaynakları stratejisinin odağına aldıklarını söylüyor. Yetenek çekmek ve tutma konusuna önem verdiklerini belirtiyor ve ekliyor: "Dünya ile birlikte BAT de değişiyor ve dönüşüyor. Dolayısıyla en iyi yetenekleri aramıza katmak bizim için son derece önemli..."



Covid dönemi öncesinde de BAT İK ekibi olarak çalışanlarımızı her alanda destekliyorduk ve bunun önemini biliyorduk. Ancak, pandemiyle tüm dünyada olduğu gibi BAT'de de İK departmanının rolü daha öne çıktı. Herkes için oldukça zorlu olan bu dönemde, çalışanlarımız için hızla onları güvende ve rahat kılacak bir iş yapış ve çalışma modeli tasarlamaya odaklandık.

Pandemi öncesinde de sürdürdüğümüz esnek çalışma imkanlarımızı revize ettik. Bu programla, çalışanlarımız esnek çalışma saatleri, farklı rol kategorileri, uzaktan çalışma seçenekleri, ebeveynler için okulun ilk ve son günü çalışma esnekliği, yaz saati uygulaması ve kariyer molası gibi fırsatlardan yararlanabiliyorlar.

Aynı zamanda gerçekleştirdiğimiz her projede çalışma arkadaşlarımızdan geri bildirim alıyor, bu doğrultuda uygulamalarımızda iyileştirmeler yapıyoruz.

YENİ YETENEK STRATEJİMİZ

Dijitalleşme, günümüzün vazgeçilmez önceliklerinden biri. İK alanındaki dijital dönüşüm ve gelişim uygulamalarımızı hayata geçirirken, ilk hedefimiz başarılarımızda büyük payı olan çalışanlarımıza daha fazla değer katarken yeni

yeteneklere olanaklar sunmak.

BAT Türkiye olarak BATTERY isimli staj programımızla, hem merkez ofisimizdeki finans, insan kaynakları, pazarlama gibi farklı departmanlara hem fabrikamıza hem de saha satış organizasyonumuza üniversite 3. ve 4. sınıfta veya yüksek lisansta okuyan genç yetenekleri katarak BAT'yi yakından tanımalarını sağlamak.

Bu program stajyerlerimize kapsamlı oryantasyon programı, düzenli ve yapıcı geribildirimler, bir staj projesi hazırlama, liderlik ekibine sunum fırsatı ve online eğitimlerle dolu gerçek bir iş deneyimi sunuyor. İşe alımlarda hem online hem de yüz yüze devam ettirdiğimiz süreçten olumlu geri bildirimler alıyoruz.

DAHA İYİ ÇALIŞAN DENEYİMİ

Aynı zamanda her seviyede gelişim ve öğrenim imkanları yaratmayı hedefliyor ve BAT Türkiye'de çalışanların teknik yetkinliklerini geliştirmeyi desteklerken liderlik, kültür, kapsayıcılık ve çeşitlilik gibi alanlarda, globalden de desteklenen bir eğitim portföyü sunuyoruz. BoostTBNC adını verdiğimiz eğitim ve gelişim yolculuğumuzda iş üzerinde

öğrenme, departmanlar arası proje grupları, sınıf içi eğitimler, çalışan network grupları, teknolojinin ve çalışan tercihlerinin değişmesi ile çok önemli bir öğrenme aracı haline gelen online platformlar da yer alıyor.

BAT'nin en yeni dijital öğrenme platformu olan GRID, dijitaldeki tüm eğitim içeriklerine tek bir yerden erişimi mümkün kılıyor. Gelişimin her kademedeki olduğuna inanan BAT Türkiye'de, "My Light is on You" mentorluk programı ile kıdemli yöneticiler ve kariyerinin başındaki çalışanlar birbirlerine mentorluk/tersine mentorluk yaparak öğrenmeye ve gelişmeye devam ediyorlar.

Eğitim ve iş programlarımızın yanı sıra çalışanlarımıza hibrit şekilde etkinlikler de sunuyoruz. Gerçekleştirdiğimiz bu etkinliklerin dönüşleri "çok faydalı" olduğu yönünde. Çalışanlarımızın bizden beklentileri doğrultusunda hareket etmenin yanı sıra onların vakitlerini daha değerli kılacak, kısa zamanda maksimum fayda elde edebilmelerini sağlayacak, farklı konularda kendilerini sürekli olarak geliştirebilecekleri uygulamalar ve etkinlikler düzenleyerek çalışanların gelişmelerinin devam etmesinin sağlanmasına büyük önem veriyoruz. Online olarak gerçekleştirdiğimiz etkinlik ve eğitimler konusunda; çalışanlarımızın zamandan kazandıklarını, kendilerini rahat hissettikleri bir ortamdan katılarak onlar adına sürecin daha faydalı geçtiğini gözlemliyoruz. Çalışanlarımızın da talepleri doğrultusunda, ilerleyen süreçlerde eğitim ve etkinliklerimizi yüz yüze ve online bir şekilde hibrit olarak gerçekleştirmeye devam edeceğiz.

İŞVEREN MARKASI YOLCULUĞUMUZ

"Bugün, BAT, 138'den fazla milletten çalışanın olduğu bir çatı. Bu çatıda çeşitliliğe, yeniliğe, yaratıcılığa, yeni yeteneklere ve farklı düşünme biçimlerine çok değer veriyoruz. Dünyanın dört bir

"Yeni dönemde de sadece kendi sektörümüzde değil, bölgesel ve küresel ölçekte en iyi insan kaynakları uygulamalarına sahip olabilmek için çalışmaya devam edeceğiz."

"Üst üste 6'ncı kez en iyi işveren seçildik"

BAT Türkiye olarak tüm bu uygulamalarımızla, üst üste altıncı kez, Avrupa ve Türkiye'nin En İyi İşverenleri arasında gösterildik. Bizi en mutlu eden sonuçlardan biri de Türkiye'deki şirketler arasında ikinci sıraya yükselmemiz oldu ve bu sonuçla önemli bir başarıya imza attık.

Ortaya koyduğumuz İK anlayışının dünyanın en saygın platformları tarafından tescil edilmesinden dolayı çok mutluyuz. Bu bize önümüzdeki dönem için de büyük bir motivasyon sağlıyor.

yanındaki İK ekiplerimiz, öncelikli olarak BAT çalışanları için özenle verimli bir iş ortamı yaratırken, çalışanların kişisel ve kariyer gelişmelerinin sorumluluğunu da taşıyor."

Bu kapsamda 'Çeşitlilik ve Kapsayıcılık' ajandamız stratejimizin en önemli maddelerinden biri. Ethos adını verdiğimiz şirket değerlerimiz, çeşitli ve kapsayıcı bir işyeri kültürü sağlamak için bize yol gösteriyor. Sektörümüzde global olarak Ulusal Eşitlik Standardı (NES) ve Küresel Eşitlik Standardı (GES) sertifikalarını almaya hak kazanan ilk şirkettiz. Çalışanlarımız için çok kapsamlı İK uygulamalarımız mevcut.

Buna ek olarak çalışanlarımız için "dinamik, ilham veren ve amaç odaklı bir çalışma ortamı" yaratıyoruz. Her gün hem globalde hem de Türkiye'deki İK ekiplerimizle BAT'nin küresel çaptaki konumunu sürdürmek, gücüne güç katacak olan en iyi yetenekleri şirkete kazandırmak, onları geliştirmek ve çalışanların şirkete olan bağlılıklarını sağlamak için yoğun bir özveriyle çalışıyoruz. BAT'yi pek çok yönden başarılı kılmak en büyük önceliğimiz. Dijital dönüşüm, teknoloji ve inovasyon ile de bu yapıyı güçlendiriyoruz.

YARININ ÇALIŞANLARI İÇİN

Dünya ile birlikte BAT de değişiyor ve dönüşüyor. Dolayısıyla en iyi yetenekleri aramıza katmak bizim için son derece önemli...

BAT Global Graduate isimli yeni mezunlara veya maksimum 2 yıl tecrübeli adaylara yönelik hızlandırılmış bir yönetici yetiştirme programımız

● **Güliz Dalaman Yakmacı** BAT TBNC Yetenek, Kültür&Kapsayıcılık Direktörü

“Z kuşağının aradığı bütün olanaklar BAT’da var”

YÜKSEK MEMNUNİYET Z kuşağı, teknoloji ile doğan, hızlı ve analitik düşünme yetisine sahip bir kuşak. Değer gördükleri, düşüncelerinin ve yenilikçi fikirlerinin dinlendiği, anlaşıldığı, uygulandığı ve gelecek kaygılarının büyük oranda azalacağı bir ortamda çalışmak istiyorlar. BAT’de her nesle uygun İK uygulamalarımız ile çalışanlarımızın yüksek memnuniyetini sağlamak en büyük önceliğimiz.

ADAPTASYON VE AÇIKLIK Z kuşağının da kolaylıkla adapte olabildiği ve fikirlerini hızla hayata geçirebildikleri bir çalışma ortamımız bulunuyor. Çalışanlarımıza, yaş ve statü gözetmeksizin esnek çalışma saatleri ve esnek yan haklar, katılımcı yönetim anlayışı, dijital ortamda sunulan öğrenim ve yetkinlik gelişimi kaynakları ve birebir koçluk gibi birçok fırsat ve olanak sunuyoruz.

Z kuşağı, kariyerleri ile beraber geleceği şekillendirebilecekleri projelere imza atmak, değer görmek ve desteklenmek istiyor, bu imkanların tamamı BAT’de mevcut...

bulunuyor. Bu benzersiz program, genç yetenekleri daha ilk günden profesyonel hayata dahil ediyor; global bir eğitim programı ve mentorluk-koçluk desteği ile gençlerin potansiyellerini ortaya çıkarıyor. Uluslararası deneyimler ve rotasyonlarla başarılı kariyer yolculuğuna hazırlıyor.

Diğer yandan her yıl üniversite öğrencileri ve yeni mezunlara dünya sahnesinde yarışma fırsatı sunan ve BAT’nin ‘Daha İyi Bir Gelecek’ hedefiyle gençlerin fikirlerini gerçeğe dönüştürmeyi amaçlayan Battle of Minds isimli bir yarışmamız bulunuyor. Küresel çapta parlak iş fikirlerini bulmaya, geliştirmeye ve desteklemeye odaklanan Battle of Minds, daha sürdürülebilir bir gelecek için sınırların ötesinde düşünen gençleri arıyor.

1 Mayıs ile 30 Haziran tarihleri arasında başvuru yapılabilecek yarışmada katılımcılara teknoloji, biyoloji, enerji ve kapsayıcılık (Technology – Bio – Energy – Inclusion) olmak üzere dört kategoride iş fikirlerini dünyaya duyurma fırsatı sunuyor. 15 Eylül’de gerçekleşecek finalin ardından en iyi fikirlere sahip katılımcılara fikirlerini ve girişimlerini hayata geçirmeleri için 1 milyon TL’ye varan finansmanın yanı sıra Avrupa ve Türkiye’nin En İyi İşverenleri arasında gösterilen şirketimizde istihdam fırsatlarına kadar çeşitli ödüller sunulacak. ■

“Gerçekleştirdiğimiz her yenilik ve geliştirmenin ardından çalışma arkadaşlarımızdan geri bildirim alıyor, bu doğrultuda uygulamalarımızda iyileştirmeler yapıyoruz.”

"Çalışanımız kendini değerli hissetmeli"

İşveren markası yaklaşımını değer, açık iletişim ve çalışanı merkeze alan bir çalışma kültürü üzerine kuran AKLease'in Genel Müdürü Eser Okyay, "Kişisel katkıların takdir gördüğü, şeffaf iletişime dayanan, hiyerarşiden uzak, her bir AKLeaselinin kendini değerli hissettiği bir çalışma ortamı sunuyoruz" diyor.

Pandemi öncesi de pandemi sonrası da çalışma kültürümüzün odak noktası her zaman insan oldu. Alınan her kararın ya da yaptığımız tüm değişikliklerin öncelikli olarak insanı merkeze almasına çok dikkat ediyoruz. Pandemi sonrası şirketimizde kalıcı hale gelen hibrit çalışma sistemiyle, çalışanlarımızla ve müşterilerimizle olan iletişimin hiçbir sekteye uğramaması için oldukça özen gösterdik. Birebir iletişimin yanı sıra kurumsal eğitimler ve online iç iletişim etkinlikleriyle bilgi akışını destekledik. Bu yıl düzenlediğimiz fiziksel buluşma formatındaki etkinliklerle de iletişimi güçlendirmeye devam ediyoruz.

DİJİTALLEŞME KATKISI BÜYÜK

Değişen teknoloji beraberinde dijitalleşmeyi de getirerek İK süreçlerinde çevrimiçi platformlardan yetenek arayışlarını artırdı. Günümüzde pek çok kişi iş yapış şekilleri ve şirket kültürleri hakkında bilgi almak için kurumları online platformlardan araştırıyor. Hatta şirketler mevcut kaynaklarını yönetmek ve elde tutmak için bu platformları kullanıyor. Biz de iyi bir çalışan deneyimi yaratmak için konvansiyonel mecraların yanı sıra mobil özellikli platformları kullanıyoruz. Genç yeteneklerle çevrim içi veya yüz yüze ortamlarda sık sık bir araya gelme fırsatı yakalayabildiğimiz çeşitli profesyonel ağ ve yeni nesil dijital işveren markalarının üyelerinden biriyiz. Düzenlediğimiz şirket ziyaretleri ve online buluşmalarla üniversite öğrenci kulüpleriyle de iletişim halindeyiz.

Ayrıca bu platformları, çalışanlarımızın hem kişisel

gelişim yolculuklarına eşlik etmek hem de zinde olma halini desteklemek amacıyla motivasyon unsuru olarak da kullanıyoruz. Çeşitli üyelik seçenekleri sunduğumuz online öğrenme platformları ve wellbeing (eselik) uygulamaları sayesinde çalışanlarımızın bireysel çabalarını kurumsal olarak da desteklemekteyiz.

Bu tür araç ve platformlar sayesinde doğru yeteneklere daha hızlı ulaşabiliyor, bireylerin gelişimini ve motivasyonunu destekleyebiliyoruz.

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ

İşveren markamız kendi içinde; birçok farklı bileşenden oluşuyor. Bizce değer ve açık iletişim bu bileşenlerin olmazsa olmazı. Çalışanın kendini değerli hissetmesi potansiyelinin farkına varmasına, açık iletişim ise tüm sorunların kolaylıkla çözülmesine hatta kimi zaman bir sorun haline dönüşmeden diyalog düzeyinde çözümlenmesine olanak tanıyor. Bu iki bileşene ek olarak; birey özelindeki beklenti ve farklılıkları da dikkate alacak şekilde bir çalışma kültürü oluşturmak da çok önemli. Birebir dokunuşlarla çalışanlarımızın hayatının her noktasında yanlarında olduğumuzu hissettirmek şirket kültürü olarak benimsediğimiz oldukça güçlü bir yaklaşım.

Her konuda sürdürülebilirlikten bahsederken şirket kültürümüzü de uzun soluklu hale getirmek için insanı değer olarak aldık ve açık iletişimi ilke edindik. Bu yaklaşımı özetlemem gerekirse; bireyin önemsendiği, tüm kişisel katkıların takdir gördüğü, başarıların

“Z kuşağına, bireyselliğin önemsendiği, açık ve doğrudan iletişim kurulan, dinamik ve tecrübeli bir ekipten oluşan çalışma ortamında, işi sektörün en iyilerinden öğrenme fırsatı sunuyoruz.”

İşveren markamızın 3 bileşeni

1. DEĞER Çalışanın kendini değerli hissetmesini, potansiyelinin farkına varmasını önceliğimiz haline getiriyoruz.

2. AÇIK İLETİŞİM Açık iletişim tüm sorunların kolaylıkla çözümlenmesine hatta kimi zaman bir sorun haline dönüşmeden diyalog düzeyinde çözümlenmesine olanak tanıyor.

3. ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ Birebir dokunuşlarla çalışanlarımızın hayatının her noktasında yanlarında olduğumuzu hissettirmek şirket kültürü olarak benimsediğimiz oldukça güçlü bir yaklaşım.

kutlandığı, şeffaf iletişime dayanan, hiyerarşiden uzak, her bir AKLeaselinin kendini değerli hissettiği bir çalışma ortamı şeklinde açıklayabiliriz. Özellikle Great Place to Work® gibi doğrudan çalışan deneyimi anketlerine dayanan ödüller, çalışanlarımızın şirket kültürüne hissettikleri bağlılık konusunda bizlere geri bildirim fırsatı sunuyor. Ve bu geri bildirimler doğru bir stratejiyle ilerlediğimiz konusunda bizi gururlandırıyor. AKLease olarak 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' ödülünü bu yıl üçüncü kez aldık. Üst üste üç yıldır bu ödüle layık görülen ilk ve tek leasing şirketi olmaktan da ayrıca gurur duyuyoruz.

GELECEĞE HAZIR ÇALIŞANLAR

Günümüz iş dünyasında çalışanlardan; alanındaki konuda derinlemesine bilgi birikiminin yanı sıra uzmanlık alanıyla ilintili temel prensiplerde de bilgi sahibi olması bekleniyor. Biz de bu yeni bilgileri edinme ve mevcut becerileri tazeleme amacıyla yapılandırılmış kurumsal eğitimler sunuyoruz. Çalışanlarımızın yeni gelişim alanlarındaki bilgi ihtiyaçlarını üzerinde titizlikle çalışılan eğitim planlamalarıyla karşılamaktayız. Tesis ettiğimiz inovatif çalışma ortamı ve yenilikçi bakış açısına sahip şirket kültürümüz, çalışanlarımızı geleceğe hazırlama konusunda oldukça önemli bir etken. Ortaya atılan yeni ve farklı fikirlerin uygulaması konusunda çalışanlarımıza alan yaratıyor, fikirlerine değer vererek hayata geçirilmesine katkı sağlıyoruz. Ayrıca 35 yıla dayanan köklü geçmişimiz, tecrübeli ve genç çalışanlardan oluşan ekibimiz bizi sektörde dinamik bir okul haline getiriyor. Bu nedenle geleceğe hazır çalışanlar yaratmak ve yetiştirilmiş insan kaynağına yatırım yapmak henüz ihtiyaç oluşmadan gündemimizde tuttuğumuz konular.



“En büyük zenginlik kurum kültürüdür”

Esas Gayrimenkul, 2009 yılında faaliyetine başladı. Şimdi 7 AVM'siyle büyük bir markaya dönüştü... Şirketin İnsan ve Kültür Direktörü Aslı Kemal, işveren markasının temelinde 'Birlikteyiz' ve 'Seninle birlikte' yaklaşımlarının olduğunu, insan odaklı çalıştıklarını belirtiyor. Kemal, "Bu kritik dönemlerde, organizasyonel iklim boyutunda şirketlerin en büyük zenginliği oluşturdukları güçlü kurum kültürü oluyor" diye konuşuyor.

Türkiye'nin önde gelen gayrimenkul yatırım firmalarından biri olan Esas Gayrimenkul, alanında uzman ekibiyle uzun vadede değer yaratan projeler geliştiriyor ve yönetiyor. 2009 yılında faaliyete başlayan Esas Gayrimenkul, yurtiçi ve yurtdışında toplamda 3 milyar Euro yatırımla, çevre dostu olan ofis, konut ve alışveriş merkezi projelerine imza attı. Türkiye genelinde 7 alışveriş merkezi, 3 ofis binası ve 1 konut projesini hayata geçiren Esas Gayrimenkul, sahibi olduğu alışveriş merkezlerinin yanı sıra yönetimini üstlendiği alışveriş merkezleriyle de Varlık Yönetimi alanında faaliyetlerine devam ediyor.

MalatyaPark, Gaziantep Sankopark, İstanbul Starcity Outlet, Konya Kentplaza, Van AVM, Pendik Pendorya AVM ve Düzce Algün Center projelerinin kiralama ve yönetim başta olmak üzere tüm süreçlerine rehberlik eden Esas Gayrimenkul, toplamda 14 AVM ve 600 bin metrekarenin üzerinde kiralanabilir alanı yönetiyor.

Bu büyüklük içinde "işveren markası" stratejisi de yürüten, örnek İK uygulamalarıyla öne çıkan şirketin İnsan ve Kültür Direktörü Aslı Kemal, sorularımızı şöyle yanıtladı:

SON DÖNEME ÖZEL STRATEJİ

Covid dönemi hepimiz için birçok gereksinimi ve alışkanlıklarımızı değiştirdiğimiz, hayat önceliklerimizi yeniden belirlediğimiz, anlam arayışını sorguladığımız bir dönem oldu. Bununla birlikte iş dünyasında da yeni çalışma modellerini hayatımıza entegre etmeye fırsat tanıyan, çalışanların çalıştıkları kurumlara bağlılık ve güven duygularını, çokça gözden geçirdiği sıra dışı

bir dönem olması sebebiyle biz İK profesyonelleri için de bildiklerimizi unuttuğumuz, yeniden öğrendiğimiz çeviklik perspektifiyle bakmamız gereken bir süreci deneyimledik.

VUCA olarak tarif ettiğimiz bu kritik dönemlerde, organizasyonel iklim boyutunda şirketlerin en büyük zenginliği oluşturdukları güçlü kurum kültürü oluyor. Biz Covid ile başlayan yeni normal sürecinde kurumsal değerlerimizi tüm çalışma arkadaşlarımızla sahiplenerek pusulamız olarak gördük. İnsanı, çalışan sağlığını, şeffaf iletişimi merkeze alan, değerli hissettiren, çalışan deneyimine, yeni beceriler kazanmaya, yeteneği yönetmeye,



Esas Gayrimenkul'ün yetenek yönetimi stratejisi

Yetenek yönetimi çalışmalarımız kapsamında yeni yetenekleri kazanmak, yedekleme planları yapmak kadar, mevcut yetenekleri elde tutmayı, geliştirmeyi, performanslarını artırmayı hedefliyoruz.

Kurum kültürümüzde sürekli öğrenmek de kuşkusuz ki önemli stratejik amaçlardan bir tanesi. Bu konuda büyük bir destek ve oldukça geniş bir kaynakla çalışma arkadaşlarımızın potansiyel gelişimine yatırım yapıyoruz.

Her yıl rol bazlı yetkinlik değerlendirmeleri yapıyor, düzenli frekanslarla çalışma arkadaşlarımızın geri bildirim alma/verme sürecini işletiyoruz. Dijital ve fiziki sınıflarda ve blended modelde yeni nesil öğrenme deneyimleri fırsatlarını çalışma arkadaşlarımıza sunuyor, sertifika programları, koçluk ve iç ve dış mentorluk çalışmalarıyla çalışma arkadaşlarımızı geleceğe hazırlıyoruz.



kurum ve çalışan ihtiyaçlarını anlamaya, dijitalleşmeye, şirket kültürümüzü güçlendirmeye odaklandığımız, çalışan değer önermemizle ve stratejilerimizle uyumlu yeni inisiyatifleri hayata geçirdik.

Birkaç tanesini belirtmek gerekirse, kalıcı hibrit ve esnek çalışma modeline geçişi, tüm süreçlerde çalışan deneyimini artıran dijitalizasyonu, hibrit toplantı düzenlerini, hibrit ve blended öğrenme platformlarının entegrasyonunu, oldukça kapsamlı içeriğe sahip olan #SeninleBirlikteYiyiz kurumsal esenlik programımızı, uzaktan çalışma destek paketlerimizi, yeni tasarladığımız yaşam ve çalışma alanlarımızı, sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi, çeviklik dönüşümü aksiyonlarımızı, iş yapışımızda ve davranışlarımızda kurum kültürümüze etki eden değişiklikler olarak sayabiliriz.

ÇALIŞAN DENEYİMİ VE DİJİTALLEŞME

Biz 2020 yılından başlayarak İnsan ve Kültür süreçlerimizi dijitalleştirip çalışan deneyimini artırmak üzere büyük bir proje lansmanı gerçekleştirdik. Stratejik olarak önceliğimiz “çalışan deneyimi ve iç iletişim platformu”nu hayata geçirmek oldu. Bu kararı almamızın ana gerekçelerini

şöyle ortaya koyabilirim:

Çok lokasyonlu bir şirket yapımızın olması, uzaktan çalışma ile sağlıklı kurum iklimini koruma ve güçlendirme ihtiyacı, anlık ya da planlı ancak düzenli olarak iç iletişim sağlanması ihtiyacı, çalışma arkadaşlarımızdan iç görüş almak ve bu verileri analiz edebilmek, etkileşimi sağlamak, çalışma arkadaşlarımızla temas etmek idi.

Öneri sistemi, performans yönetimi, çalışan takdiri dahil süreçlerimizin tamamını dijitalle taşımak tüm çalışma arkadaşlarımızın deneyimini pozitif yönde etkiledi. Yeni yetenekler aramıza katıldığında bu beklenenin ötesindeki deneyim onları da olumlu yönde etkiliyor.

Çalışan deneyimini anketlerle belli frekanslarla dijital platformumuz aracılığıyla ölçüyor, çalışma arkadaşlarımızın bağlılıkları, mutlulukları, etkinliği, kurum iklimi ve kültürümüz hakkında görüşlerini topluyoruz. Aldığımız geri bildirimleri iyileştirici aksiyonlara dönüştürüp çalışan deneyimine olumlu etkiler yapan projelere dönüştürüyoruz.

● **Aslı Kemal** Esas Gayrimenkul İnsan ve Kültür Direktörü

Yeni kuşağa yönelik 4 önemli farkımız

1 Esas Gayrimenkul sadece Z kuşağı için değil, gelişime ve değişime açık olduğu sürece her kuşak için çalışmak için harika bir yer.

2 Öğrenme ortamı sunan, oldukça dinamik, keyifle çalışılan, sektöre ilham veren, otonom çalışmayı destekleyen, samimi şekilde kucaklayan, iletişimin güçlü olduğu ve insan odağını hiç kaybetmeyen bir şirket kültürüne sahip.

3 Yeni nesil yetenekler için de oldukça cazip bir çalışma ortamı sunuyor, tersine mentorluk çalışmalarımızla üst yönetim ekipleriyle yakın çalışmalarını sağlıyoruz.

4 Yine, ödüllendirme sistemimizle ve inovasyonu destekleyen liderlik yaklaşımıyla, yaratıcı fikir ve uygulamaları ödüllendiriyor oluşumuz, iş tecrübesinden bağımsız olarak her fikre saygı duymamız işveren markası stratejimiz içerisinde Z kuşağı açısından da oldukça etkili.

DENEYİM SKORU ARTIŞ TRENDİNDE

Kurum kültürümüzün güçlenmesinde dijitalleşme önemli bir araçken, bu dönüşüm aynı zamanda sürdürülebilirlik hedeflerimize de hizmet ediyor. Yalnızca karbon ayak izimizi azaltmıyor, insana yakışır iş boyutunda da zaman yönetimi, konforlu çalışma ve esneklik taraflarında da önemli etkileri olduğunu görüyoruz.

Tüm boyutlarıyla çalışan deneyimini artırmaya yönelik geliştirdiğimiz inisiyatiflerle her yılın sonunda ölçümlendiğimiz NPS ve çalışan deneyimi skorumuz her yıl artarak 2022 yılı sonunda oldukça yüksek seviyeye ulaştı.

Departmanlarla olan stratejik iş ortaklığımız, insan merkezli yaklaşımımız, teknolojinin hayatımıza bu kadar hızlı entegre olması, yoğun, kapsayıcı ve dahil eden kültürel dönüşüm çalışmalarımızla İnsan Kaynakları olan departman



adımızı 2022 yılının başında İnsan ve Kültür olarak dönüştürmemizin de önemli bir gerekçesiydi.



İŞVEREN MARKASININ 3 BİLEŞENİ

2020 yılında odak grup çalışmaları sonucunda çalışma arkadaşlarımızla birlikte oluşturduğumuz #Birlikteyiz #SeninleBirlikte işveren markamızın temelinde kurum değerlerimiz, insan odaklı yaklaşımız ve samimiyetimiz bulunuyor.

#Birlikteyiz, Esas Gayrimenkul'de ekip içi ve ekipler arası iş birliği, birlikte başarıya, birbirimize güvenme duygularıyla, dayanışma içerisinde olmamız, tutkulu çalışmamız ve birbirimizden öğrenme davranışlarımızla oluşmuş bir mottodur.

İşveren markamızı kurum içerisinde ve kurum dışarısında en doğru anlatanların çalışma arkadaşlarımız olduğunun farkındayız. 2020 yılının başında güçlü bir lansmanla kozadan kelebeğe dönüşüm metaforuyla tanımladığımız kültürel dönüşümümüzün çalışma arkadaşlarımızca nasıl algılandığı, ne şekilde yorumlandığını dışardan bir gözle bakarak değerlendirmek istedik ve 2022 yılında Great Place to Work (GPTW) anket

ve denetim sürecine ilk kez dahil olduk.

Çalışma arkadaşımızın yüzde 90'ın katıldığı ankette olağanüstü bir sonuç olarak harika bir iş yeri olduğumuzu ve güçlü kurum kültürümüzü çalışma arkadaşlarımızın deneyimleriyle tescilledik.

Geçtiğimiz günlerde de Great Place To Work® tarafından "2023 Türkiye'nin En İyi İşverenleri Listesi"nde yer aldığımız açıklandı.

Çalışma arkadaşlarımızın ankete katılım oranı, ankete verilen olumlu yanıtlar doğrultusunda aldığımız sonuç bizi GPTW'ün 2023 en iyi işverenler listesinde adaylık sürecine taşıdı. İşveren markamızın kurum içerisinde güçlendirilmesine ve kurum dışında da bilinmesine katkı sağlayan sertifikasyon sürecindeki sonuçları her yıl iyileştirmek hedefimiz. ■

Esas Gayrimenkul, Great Place To Work® tarafından belirlenen "2023 Türkiye'nin En İyi İşverenleri Listesi"nde 100-249 çalışanı olan şirket kategorisinde 4. sırada yer aldı.

"Üretken çalışma iklimi yaratıyoruz"



sahibinden.com, teknoloji şirketi olarak dijitalleşmeyi merkezine alan bir kuruluş. Çalışan deneyiminde de bütün süreçler dijital olarak tasarlandı. Şirketin İş Destek Genel Müdür Yardımcısı Güntülü Peker, "Amacımız, kuşaklar arası köprüleri güçlendirerek üretken bir çalışma iklimi yaratabilmek" diyor...

Günümüzde iklim, çevre ve atık sorunları, insan ve hayvan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, gelir dağılımında eşitlik ve kapsayıcılık gibi toplumsal konuları göz önünde bulundurarak çok değerli projeler geliştiren ve topluma katkı sağlayan pek çok şirket var. Biz de hep birlikte bu ekosistemi hayata geçirdiğimiz projeler ile büyütürken topluma katkı sağlamak üzere çalışıyoruz.

Sürdürülebilir bir dünya için sivil toplum, akademi, müşteriler ve çözüm ortakları dahil tüm paydaşlarla hayata geçen projelerin çoğalmasıyla birlikte de sürdürülebilirlik alanındaki çalışmaların da ivmelenerek arttığını gözlemliyoruz.

SAHIPLEX'LE GELEN DEĞİŞİM

Biz de esnek yapıdaki iş modelimiz sayesinde uzaktan çalışma kültürümüzü geliştirmek adına az zamanda pek çok yeniliği hayata geçirdik. Öncelikle salgın sonrası aramıza katılan çalışma arkadaşlarımızın işlerine yüksek motivasyonla, kolaylıkla adapte olmaları için, başlangıç, oryantasyon ve adaptasyon aşamalarını içeren "yeni başlayan çalışan deneyimini" dijital platform üzerinde yeniden inşa ettik.

sahibinden.com çalışanlarını sertifikalı yeşil ofisimiz Sahiplex'teki yaşamı deneyimlemesi için de 360 derece görüntüleme teknolojisiyle VR ofis turu tasarladık. Böylelikle uzaktan çalışma döneminde aramıza katılan çalışma arkadaşlarımıza Sahiplex'te yaşamı, yaşama alanımızın kültürünü, uzaktan da deneyimleme fırsatı sunduk.

Bir yaşam alanı olarak tasarladığımız Sahiplex'i, hibrit düzende tekrar şekillendirdik. Sosyal etki çalışmalarımız

kapsamında "Katıl, kur, yönet" mottosu ile gönüllü çalışan arkadaşlarımızın oluşturduğu "sahiclub"ta bireysel sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştiriyoruz. "Bunu da yapsak ya!" isimli öneri platformumuzda ise çalışma arkadaşlarımız inovasyondan sürdürülebilirliğe, teknolojiden sağlık ve yaşama yönelik önerilerini online olarak paylaşabiliyorlar ve tüm öneriler yönetim seviyesinde değerlendiriliyor.

KARBON AYAK İZİMİZİ AZALTIYORUZ

Sürdürülebilirlik yaklaşımımız doğrultusunda çalışma şeklimizde iyileştirmeler yapmaya ve kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle birlikte karbon ayak izimizi azaltmaya yönelik adımlar atmaya devam ediyoruz. Bu yaklaşımın çalışan deneyimi noktasında motivasyon ve performans artırıcı bir etkisi olduğunu gözlemliyoruz.

İkinci Elin Sürdürülebilirliğe Katkısı Raporumuzla her yıl karbon salımı adına tasarruflarımızı açıklıyoruz. 2022 raporumuza göre sahibinden.com üzerinde yapılan ikinci el alışveriş sayesinde 10,9 milyon ton CO2 tasarrufu sağladık. Bunun yanı sıra yaklaşık 7,5 milyar plastik şişeye denk gelen 180 bin ton plastik, 650 bin arabanın üretiminde kullanılan çeliğe eşdeğer 640 bin ton çelik ve 12,6 milyon teneke içecek kutusu kadar alüminyum tasarrufu sağlandı. Ayrıca Ege Orman Vakfı aracılığı ile Bursa Osmangazi'de 10 bin fidanlık bir hatıra ormanı



Yeni yetenek kazanma stratejisi

- VAADİMİZ:** İşveren markamız Sahibi Sensin'in 5 alt markasından birinin vaadi olan "Geleceğin Sahibi Sensin" ile çalışma arkadaşlarımıza "sahibinden.com çalışanları gelecekteki görevlerini görebilirler ve hayallerine ulaşmaları için doğru fırsatlar onlara sunulur" diyoruz ve bu vaadi eğitim ve gelişim programlarımız ile destekliyoruz.
- EĞİTİM VE GELİŞİM PROGRAMLARIMIZ:** Yeni başlayan aday deneyiminden başlayarak çalışma arkadaşlarımızın ihtiyaçlarına uygun eğitim ve gelişim programları tasarlıyoruz, ihtiyaç doğrultusunda yenilerini ekliyoruz.
- SAHİKAMPÜS:** Çalışma arkadaşlarımız, diledikleri zaman e-egitim platformumuz Sahikampüs'e giriş yaparak içerisinde bulunan 600'den fazla gelişim ve eğitim programından yararlanabiliyorlar. Her sene hazırladığımız gelişim kataloğu eğitimlerinden, ihtiyaçlarına uygun seçimlerini yaparak gelişimlerine katkı sağlayabiliyorlar.
- YETKİNLİK GELİŞTİRME:** Gelişim Rehberi ile yetkinliklerini geliştirerek, Dijital Öğrenme Platformu Kılavuzu sayesinde sürekli öğrenme ve gelişimi destekleyici, faydalı ve seçkin bireysel öğrenme içeriklerinden yararlanabiliyorlar.
- PAYLAŞIM KÜLTÜRÜ:** Sahipler'te gerçekleştirdiğimiz D2D ve S-DS etkinliklerimizle; veri bilimi, yapay zeka, büyük veri, teknoloji ve yazılım geliştirme konularında, çalışma arkadaşlarımızın sektördeki profesyonellerle bir araya gelerek deneyim paylaşımında bulunarak birbirinden öğrenme ve paylaşım kültürünü destekliyoruz.

oluşturdu. Şirketteki gönüllü çalışma arkadaşlarımızdan oluşan sosyal sorumluluk topluluğu Dünyayı Kurtaranlar Ekibi'nin liderlik yaptığı proje orman alanlarının verimli kullanılabilmesini amaçlıyor.

Ayrıca kurum olarak araç filomuzu hibrit modellerle yeniledik. E-fatura ve e-arşiv sistemine geçerek kağıt tüketimini önledik. Lavabolarda sensörlü musluklar tercih ederek su tüketimini azalttık. Plastik, kağıt, cam atıkları ayrı kutularda ayrıştırarak geri dönüşüme katkı sağladık. Kullandığımız pillerin tamamını şarjlı pillerle değiştirdik, ortak alanlara pil şarj cihazları yerleştirdik. Enerji tasarrufu sağlamak adına tüm toplantı odalarına kontrol panelleri ekledik, ortak alanlardaki cihazlarda timer prizler kullandık, tüm aydınlatmalarda enerji tasarruflu ampullere geçerek elektrik israfını engelledik.

DOĞAMIZDA 'DİJİTALLEŞME' VAR

sahibinden.com bir teknoloji şirketi olarak doğası gereği dijitalleşmeyi merkezine alan bir iş modeline sahip. Çalışan deneyiminde de tüm temas noktalarımız mümkün olduğunca dijital olarak tasarlandı ve geliştirildi. Örneğin bilginin kullanımını ve ele alınmasını değiştirerek iş süreçlerinde çalışma arkadaşlarımızın taleplerini anlık görünür kılıyoruz. Anlık talep bildirimlerine göre aksiyon almamıza olanak sağlayarak eylemlerimizi değiştirdik. Böylelikle çalışma arkadaşlarımız taleplerini sistem üzerinden gerçekleştirebiliyor ve talep edilen işlerin hangi aşamada olduğunu anlık olarak yine sistem üzerinden takip edebiliyor.

2017 yılından beri yerinde Ar-Ge merkezi olan sahibinden.com'da işine tutkuyla bağlı, alanında yetkin 900'den fazla çalışanımızın yenilikleri ve yaratıcı fikirleri

hayata geçirebilecekleri ortamları inşa ediyoruz. Çalışma arkadaşlarımızı veri bilimi, yapay zeka, teknoloji ve yazılım geliştirme konularında sektördeki profesyonellerle buluşturuyoruz. Olumlu deneyimleri güçlendirerek hem çalışma arkadaşlarımız nezdinde hem de sektörde iz bırakmaya devam etmeyi hedefliyoruz.

"GEN Z DANIŞMA KURULU"

Karar ve sorumluluk alma motivasyonları yüksek Z kuşağı için çekici olan "özgüven ve etki, ortak anlam ve hizalanma, bilgi ve becerilerin geliştirilmesi/

güçlendirilmesi, karar alma, işbirliği ve çözüm üretme" gibi temalar doğrultusunda 2021 senesinde güçlendirme ve otonomi kültürel dönüşüm yolculuğumuzu başlattık. "Kültür Takımları" ile ortak akla dayalı

hiyerarşik düzenden bağımsız çalışmalar yapıyoruz. "Gen Z Danışma Kurulu" ve "Tersine Mentorluk" programlarını hayata geçirdik.

Amacımız; yeni nesil öğrenme ve öğretme yolculuğunun; hiyerarşiden bağımsız, kurum kültürü olarak benimsenmesi ve hayata geçirilmesini sağlamak. Böylece kuşaklar arası köprüleri güçlendirerek üretken bir çalışma iklimi yaratmayı hedefliyoruz.



"iyzico olarak kurum kültürümüzle fark yaratıyoruz"

Fintek sektörünün öncü markalarından iyzico, işveren markası yolculuğunda da inovatif adımlarla ilerliyor. iyzico CHRO'su Seda Karatekin, "iyzico kültürü, çalışan deneyiminde dijitalleşmenin ön planda olduğu, çalışanlarımızın inisiyatif alabildikleri mutluluk odaklı bir felsefeye dayanıyor. Biz ekibimizin yeteneğine güveniyoruz" diye konuşuyor.



Ülkemizde ve dünyada ilk vakanın görülmesiyle, sonuçlarını hiçbir kurumun ve kişinin öngöremediği belirsiz bir dönem yaşadık. Ofis ortamında kurduğumuz çalışma düzeni çoğu kurum için bir anda yerini uzaktan çalışma modeline bıraktı. Biz de dijital kasları oldukça güçlü bir kurum olarak uzaktan çalışma modelini başarıyla devam ettirdik.

iyzico'nun DNA'sında 'sorumluluklarımız dahilinde özgürüz' mottosunun yer alması ve çevik çalışma modelinin iyi uygulayıcılarından biri olmamız bizim adaptasyon sürecimizi oldukça hızlandırdı. Bu dönemde "iyzico Homequarters" sistemimizi tasarladık ve çalışanlarımıza evden çalışma imkânı sunduk. Mevcut düzenimizde çalışanlarımız evlerinde ve onlar için tasarladığımız ofisimiz de çalışabiliyor. Ekibimiz ortak fikir geliştirmek, bir arada üretebilmek, yüz yüze toplantılar yapmak ve sosyalleşmek



için ofisimizde bir araya geliyor. Ayrıca yılın 4 haftası dünyanın herhangi bir yerinden çalışabiliyorlar. Homequarters sisteminde iletişim, iş birliği ve kültürü yaygınlaştırma konularında farklı programlar ve ritüeller ile de ekibimize en iyi çalışma deneyimini sunmaya çalışıyoruz.

DİJİTAL ÇALIŞAN DENEYİMİNE SAHİBİZ

Finansal teknoloji şirketi olarak çalışan deneyiminin her adımında dijitalleşmek bizim için çok önemli.

Çalışan deneyiminin ilk adımı mülakat sürecinde başlıyor. İşe alacağımız adaylarımızın başvuru yönetimini ve raporlamasını çevrim içi platformumuz üzerinden yapıyoruz. Bu dijital platform üzerinden süreci takip etmek tüm paydaşlar için çok kolaylaşıyor, adaylarla otomatik bilgilendirme e-postaları ve işe alım süreciyle ilgili anketler paylaşılabilir. Eğitim gelişim tarafında kullandığımız çevrim içi öğrenme platformuyla çalışanlar kendi kariyer gelişim hedeflerine göre gelişim programları oluşturabiliyor, bu programları online öğrenme platformları üzerinden alabildikleri eğitimlerle destekleyebilir.

Dijital platformumuz üzerinden performans ölçümü, geri bildirim yönetimi ve ücret planlaması yaparak yöneticilerimize ve çalışanlara şeffaf bir süreç sağlıyoruz.

Son olarak ise periyodik bağlılık anketleri ya da farklı anketler yoluyla hem çalışan bağlılığını yakından takip ediyor, hem de İnsan Kaynakları programlarımızı çalışanların seçimlerine göre şekillendirebiliyoruz. Tüm bu araçlar paydaşların otonom hareket etmesini kolaylaştırıyor, çevik çalışma yapısını destekliyor ve şeffaf, raporlanabilir süreçler sunuyor.

“ iyzico olarak hızlı olmak, aramıza yeni kattığımız yeteneklerin kurum kültürümüze uyum sağlama sürecini ifade ediyor. En iyi işlerin mutlu insanlar tarafından yaratılacağına inanıyoruz. ”

● Seda Karatekin iyzico CHRO

**BAŞARIMIZIN SIRRI
İYZİCO KÜLTÜRÜNDEN GELİYOR**

iyzico olarak sunduğumuz hizmetlerle alışveriş deneyimini herkes için kolaylaştırdığımız gibi ekibimizin de hayatını kolaylaştırmak önceliklerimiz arasında. iyzico'nun mihenk taşlarından birinin kültür olduğunu kesinlikle söyleyebilirim. Ekibimizin mutluluğunu ve konforunu her zaman ön planda tutan bir şirketiz. Bu amaçla işveren yaklaşımımızı 3 ana kavram etrafında şekillendirdik: Hızlı, kolay ve mutlu.

iyzico olarak hızlı olmak, aramıza yeni kattığımız yeteneklerin kurum kültürümüze uyum sağlama sürecini ifade ediyor. En iyi işlerin mutlu insanlar tarafından yaratılacağına inanıyoruz. Ekibimizin iş ve iş dışı hayatlarında dengeyi sağlayabilmeleri ve işe ayırdıkları zamanı daha mutlu kılabilmeleri bizim için her zaman öncelikli konular arasında yer almaya devam edecek.

Kurumumuzun ismine de ilham veren "kolay" kavramının, işveren markamızın da en önemli yapı taşı olduğunu söyleyebilirim. Yukarıda da bahsettiğim gibi, iyzico kültürü inisiyatifin ön planda olduğu bir felsefeye dayanıyor. Biz ekibimizin yeteneğine inanıyoruz. Yeteneklerine olan inancımızla şirketimize dahil ettiğimiz çalışma arkadaşlarımıza bunu özgürce gösterebilecekleri bir alan yaratıyoruz. Ekibimizin mutlu, üretken çalışması için ihtiyaç duydukları uygulamaları hayata geçirmeye devam edeceğiz.

EKİPLERİMİZİ GELECEĞE HAZIRLIYORUZ

Çalışanlarımızı geleceğe her daim hazır tutmak bizim işimizin vazgeçilmez bir parçası. Onların

yeni trend ve teknolojik gelişmelerden haberdar olmaları, sürekli kendilerini geliştiren bir ortamda üretmeleri için desteklemeyi planlıyoruz. Bilgi temelli eğitimler kadar takım çalışmasını, doğru iletişim modellerini ve bağımsız düşünme yetisini geliştirebileceği içeriklere de yer vermeyi ihmal etmiyoruz.

iyzinatörlerimiz iş üzerinde ve farklı gelişim programları içerisinde verileri okumayı, veri ile karar verebilmeyi, çevikliği ve çevik yönetim felsefesini, iş birliğini ve takım çalışmasını öğreniyor. Liderlik özellikle fintek alanında önemli bir yetenek olarak kendini gösteriyor. Liderlik gelişim programımız kapsamında; iyzico liderlerinin karakteristik özellikleri temelinde şu an buldukları noktadan yeni nesil bir stratejik ve iş liderliğine taşımaya özen ve gayret gösteriyoruz. Temel amacımız; çalışanlarımızın kendini, ilişkilerini, ekibini ve işini doğru şekilde yöneterek iyzico'da kazanan kültürü sürdürülebilir kılmak. ■

**İşveren yaklaşımının
3 ana odağı**

HIZLI Aramıza yeni kattığımız yeteneklerin kurum kültürümüze uyum sağlama sürecini ifade ediyor.

KOLAY Ekibimizin yeteneğine inanıyoruz. Kültürümüz, inisiyatifin ön planda olduğu bir felsefeye dayanıyor.

MUTLU Ekibimizin iş-yaşam dengesi ve işe ayırdıkları zamanı daha mutlu kılabilmeleri bizim için kritik.

Z kuşağının tercih nedeni

ANLAM VE AMAÇ Z kuşağı diye addedilen dönemde doğan gençlerin süregelen alışkanlık ve çalışma biçimlerinin birçoğunda farklılaştığını söyleyebiliriz. Bu nedenle yeni nesil artık iş seçerken özellikle çalıştığı ya da çalışmak istediği şirketlerin hizmet ettiği amaca yönelik seçimlerini yapmaya özen gösteriyor.

KÜLTÜR iyzico'nun global bir şirket ve kendine ait ayrışan bir kültürü olması, finansal hizmetleri demokratikleştirme amacıyla hareket etmesi, topluma fayda sağlayan sosyal sorumluluk projelerine imza atması, yüzde 45 kadın istihdam oranıyla kadın dostu bir marka olması, Z kuşağı diye tabir ettiğimiz yeni neslin iyzico'yu tercih etmesini sağlıyor.

KAPSAYICI VE ŞEFFAF Z kuşağının ihtiyaç duyduğu kapsayıcılık ve şeffaflık bizim ilkelerimiz arasında yer alıyor. Bu kuşağın ihtiyaç duyduğu liderlik anlayışının, kültürün ve uygun çalışma koşullarının iyzico'da olduğunun altını çizebiliriz.

"Yeteneğimizi geliştirerek geleceğe hazırlanıyoruz"

Çalışma modelleri son 3 yıldır ciddi bir şekilde gözden geçiriliyor ve mümkün olduğunca da esnetiliyor. Dünyanın önde gelen finans kuruluşu HSBC Türkiye de, çalışanlarına verimli bir çalışma ortamı yaratmak için farklı modelleri deniyor. Bankanın İnsan Kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Funda Temoçin, "Sürdürülebilir çalışmalarını hayata geçiren, bir taraftan farklılıklarla zenginleşen, katılımcı ve kapsayıcı bir kültürü güçlendiren aksiyonları hayata geçiriyoruz" diyor.

Pandemi döneminde dünya genelinde yaşadığımız dönüştürücü etkiler, bizim de çalışma modelimizi hem bugünün hem geleceğin ihtiyaçlarına en etkin çözümleri mümkün olduğunca hızla hayata geçirecek şekilde yapılandırmamızda önemli bir yere sahip oldu.

Çalışanlarımızın önerileri ve dünya genelindeki uygulamalara dair araştırmalar ile tasarladığımız yeni çalışma modelimizin ilk adımını Ekim 2021'de atıp, kademeli bir geçiş sonrasında Eylül 2022 itibarıyla tamamen hayata geçirdik. Destekleyici ve dinamik bir kültür üzerine inşa ettiğimiz yeni çalışma modelimizde ana çalışma prensibimizi "evden, karma ve ofis" rollerimiz üzerinde oluşturup yan haklarımızı da bu modeli destekleyecek şekilde geliştirdik. Aynı zamanda birlikteliği daha da güçlendirecek, daha verimli çalışabilmeye imkân sağlayacak konfora sahip yeni çalışma ortamının tasarlanmasını tamamladık.

2022 yılı içinde çalışma modelimizi değişen sosyo-ekonomik dinamikleri de dikkate alarak yeni esneklikler ile daha da genişletmek üzere iki yeni pilot uygulamayı daha hayata geçirdik. İlk uygulama çerçevesinde, evden ve karma çalışma modellerindeki roller için ikametgâhlarını İstanbul dışına taşıma imkânı oluşturduk. Bu kapsamda evden çalışma modelinde yer alan seçili pilot roller Türkiye'nin her yerinden, karma çalışma modelindeki seçili pilot roller ise Ankara ve İzmir'de yer alan ofislerden çalışmalarını sürdürebiliyordu. Başarılı sonuçlar aldığımız

Ankara ve İzmir'deki pilot uygulamalarımızı Mayıs ayı itibarıyla kalıcı olarak hayata geçirdik.

Bir diğer pilot uygulamamızla da yine belirlenen kriterler doğrultusunda seçilmiş olan pilot roller için kısmi süreli çalışma imkânı sağladık. Her iki pilot uygulamada yer alan çalışanlar ve yöneticileri ile sürecin etkinliği ve gelişim fırsatlarını gözden geçiriyoruz. Uygulamanın daha geniş bir rol grubu için hayata geçirilmesi için değerlendirmelerimiz ve çalışmalarımız sürüyor.

Pilot uygulamaların yanı sıra, pandeminin etkilerinin oldukça yoğun yaşandığı 2020'de başlayan ve belirli süreler için çalışan ve yöneticisinin değerlendirmesi doğrultusunda, "ikametgâh adresi dışında çalışma" uygulaması da yeni çalışma modelinin ayrılmaz bir parçası olarak tüm çalışanlar için devam ediyor.

ÇALIŞAN VE YETENEK DENEYİMİNİ ZENGİNLEŞTİREN DİJİTAL PROJELER

Çalışan deneyimini artırmak ve yeni yetenekler çekmek için dijitalleşmeyi kullandığımız birçok projemiz var.

Yakın zamanda hayata geçirdiğimiz, küresel yetenek platformumuz Talent Marketplace bu alandaki son uygulamalarımızdan birisi. Farklı global projelerde part-time rol alarak kendini geliştirmek isteyen çalışanlarımız ile projelerini kısa dönemli yeni yeteneklerle, yeni fikirlerle geliştirmek isteyen proje sahiplerini bir araya getiren yapay zeka tabanlı bu küresel online platform çalışanlarımızın



beceri, tecrübe ve gelişim planlarını mevcut projelerle eşleştiriyor. Proje sahipleri de tüm dünyadaki mevcut yetenek havuzundan faydalanma, farklı departmanlardaki yeteneklerle çalışarak projelerine yeni bakış açısı katma fırsatı yakalıyor. Talent Marketplace ile küresel olarak farklı pozisyonlara erişimin önündeki engelleri kaldırarak daha da çevik bir organizasyon yapısının önünü açtık.

Yine bizim için çok önemli olan bir diğer dijital uygulamamız, tüm çalışanların kariyer yolculuğunu onlara özel öğrenme yollarını AI ile sunan öğrenme platformumuz “Degreed”. Bu platform sadece eğitim içeriklerini bireylere özel sunmakla kalmıyor aynı zamanda pek çok dış kaynağı da bir öğrenme patikasında birleştirerek öğrenmenin kalıcı ve anlamlı olmasını sağlıyor.

Çalışanlarımızın ve ailelerinin 360 derece esenliğini önceliklendiren pek çok programımızı da yeni dijital uygulamalarla daha da zenginleştirdik. Zihinsel, duygusal ve entelektüel gelişim alanlarında seminer ve programlar çerçevesinde 2022 boyunca 83 seminer ve atölyeden 2700’den fazla çalışmamız faydalandı. Seminer ve atölyelerin yanı sıra çalışanlarımıza yönelik çeşitli aktivite önermelerini içeren haftalık dijital bültenler de zengin içerikleri ile devam ediyor. 2021’de hayata geçirdiğimiz küresel meditasyon ve mindfulness uygulaması sunduğu esenliği güçlendirmeyi hedefleyen çeşitli online aktivite ve egzersizler ile ücretsiz olarak çalışanlar tarafından kullanılmaya devam ediliyor.

Kişisel İhtiyaç Merkezi (KİM) çatısı altındaki çalışan destek programımız altında da çalışanlarımız online olarak günlük yaşama dair, hukuki, psikolojik, finansal konularda destek almaya devam ediyor. HSBC’li çocuklara sağlanan online psikolojik destek seansları da 12 yaş ve üzeri tüm HSBC’li çocukları içerecek şekilde genişletildi.

Diğer yandan, yıl boyunca her çalışanın birbirine ve işine kattığı değer farkında olmak ve bunu takdir etmek çalışan deneyimini zenginleştirmenin oldukça önemli bir parçası. Bunu hayata geçirmek çalışanlarımıza sağladığımız psikolojik güvenlik ortamının da ana parçaları arasında yer alıyor. Dijital küresel takdir ve ödül platformu “At Our Best (AOB)” ve küresel teşekkür platformu “Thank you” çalışanlarımızın doğru davranışı birbirlerinde ödüllendirmeleri için kritik bir yöntem oldu. Bu platform aracılığı ile çalışanlarımız yine online olarak biriktirdikleri takdir puanları ile pek çok seçenek arasından online hediyelerini seçme fırsatını yakalıyor.

Aramıza önümüzdeki dönemlerde katılabilecek geleceğin yeni yetenekleri için çalışmalarımız da özellikle pandemi döneminde yoğun ve kapsamlı bir programla hayata geçirdiğimiz online platformlardan dijital dünyanın

vazgeçilmez olarak sürüyor. 2022’de 33 farklı etkinlikte 8.885 öğrenci ile online buluşmalarda bir araya geldik. Bu online kariyer etkinliklerinde öğrenciler bankamızdaki çalışma hayatını ve merak ettiklerini doğrudan farklı rollerdeki yöneticilerimizden dinleyerek geleceğe dair sorularını birlikte tartışma imkânı elde etti. “HSBC Türkiye Ideathon” Yarışması’nı, geçtiğimiz sene üniversite öğrencilerinin iş fikirleri ve ürün konseptleri üretebilecekleri, gerçek zamanlı iş sorunlarına çözüm bulabilecekleri ve aynı zamanda bankamız ile bağlantı kurabilecekleri yeni bir online fırsat olarak gerçekleştirdik. Yarışma teması olan “geleceğin bankacılığının yeni nesil teknolojilerle tasarlanması” üzerine 17 farklı üniversiteden 31 öğrenci, takım veya bireysel olarak ortaya koydukları 14 özgün fikirle yarıştı.

Önceki yıllarda olduğu gibi 2022’de de öğrencilerin gelişimine katkı sağlamaya devam etmek amacıyla “HSBC Türkiye Virtualent yaz öğrenci programı”, “StepUp Adım Adım Bankacılık Programı” düzenledik. Online olarak 3 hafta süren HSBC Türkiye Virtualent Yaz Öğrenci Programı’nda öğrenciler kişisel ve mesleki gelişimlerini bankamız yöneticileri mentorluğu ile hazırladıkları projelerle güçlendirdi, projelerini banka üst yönetimi ile paylaşma fırsatını elde etti. StepUp Adım Adım Bankacılık programında ise, kariyerlerini bankacılık alanında sürdürmek isteyen 500 den fazla üniversite öğrencisi 5 hafta süren online etkinliklere katılarak bankacılığa dair kapsamlı bilgiler edinme imkânına sahip oldu.

ÇALIŞANLARI GELECEĞE HAZIRLAYAN YATIRIMLAR

Çalışanlarımıza yeni yetenekler kazandırmak için geleceğe ve geleceğin becerilerine yatırımlarımızı yoğun şekilde sürdürüyoruz. Her çalışanın sürekli gelişimini destekleyecek, iş stratejileri ile paralel farklı alanlarda eğitim ve gelişim programlarını hayata geçirmeye devam ediyoruz.

Banka olarak önceliklerimiz arasında güçlü bir yeri olan sürdürülebilirlik ajandasını destekleyen eğitim programları,

“Yeteneklerinizin takdir edildiği ve daha da zenginleştirildiği, kendi gelişim sorumluluğunuzu alarak fikirlerinizi cesaretle paylaşmanın teşvik edildiği, somut projelerle ‘Daha da güzel bir dünya hedefi’ için çalışan global bir markada bir araya gelerek geleceği beraber şekillendirelim”

● Funda Temoçin HSBC Türkiye GMY

“veri ve dijital” yetkinliklerin gelişimine odaklanan gelişim programları, farklı öğrenme yetkinliklerinin kazanılmasına yönelik dijital platformlar ve geleceğin becerilerine odaklanan sınıf içi eğitimler en önemli inisiyatiflerimiz arasında yer alıyor.

Dünya’da sürdürülebilirlik konusuna liderlik eden bir banka olarak daha sürdürülebilir bir dünya inşa etmek için bilgi seviyesinin genişletilmesini amaçladık ve HSBC Grubu altında, Sürdürülebilirlik Akademisi oluşturduk. Sürdürülebilirlik Akademisi’nde e-dersler, makaleler, videolar, iç uygulamalar ve çeşitli yayınlardan oluşan zengin bir içeriği çalışanlarımıza sunduk.

Dijitalleşen dünyada, küresel online gelişim platformumuz Degreed ile, 2022 yılında kişiselleştirilmiş öğrenmeyi de destekleyen birçok e-ders, makale, video gibi içerikler ile çalışanlarımızın öğrenim yolculuklarını desteklemeyi sürdürdük.

Bankamızın odağında bulunan “Geleceğin Becerileri” için çalışmalarımızı daha da ileriye taşıyoruz. Bu kapsamda belirlediğimiz ana rol gruplarının geleceği yönelik yetkinlikleri çerçevesinde gelişim alanlarını belirledik, gelişim çalışmalarını hayata geçirmeye başladık.

“MT (Management Trainee) Gelişim Programı”mızın

kapsamını da genişleterek içimizdeki kıdemli uzman, uzman ve uzman yardımcısı çalışanlarımızı da içerecek şekilde “Genç Yetenek Gelişim Programı” olarak hayata geçirdik. Genç yeteneklerin kariyer hedefleri ve beklentilerini dikkate alarak bu programı farklı gruplar altında sınıflandırdık ve her grubu gelişim ihtiyaçları çerçevesinde proje çalışmaları, rotasyon programları, sürdürülebilirlik çalışma grupları, iç koçluk ve mentorluk uygulamaları, üst yönetim buluşmaları ve profesyonel ve kişisel gelişim eğitimleri ile destekliyoruz.

Banka içinde birbirinden öğrenmeyi de önceliklendirdik. Sürekli gelişimi desteklemek üzere önceki senelerde hayata geçirdiğimiz “HSBC Türkiye İç Koçluk Programı”mızı, “Tersine Mentorluk” programlarımızla daha da pekiştirdik.

Kendisini yeni deneyimlerle geliştirmek ve bankaya katkısını gerek Türkiye içinde gerek farklı HSBC ülkelerinde çeşitlendirerek sürdürmek isteyen çalışanlarımızı kariyer yolculuklarında desteklemeye devam etmek önceliklerimiz arasında. Hem Türkiye içinde hem de küresel olarak farklı ülkelerde oluşan açık pozisyonlara çalışanlarımızın başvurusunu desteklemeyi sürdürüyoruz. Uygun rollerde öncelik verme prensibi çerçevesinde ülke içindeki açık pozisyonların %36’sını ve özellikle orta ve üst seviye açık pozisyonların %71’ini iç adaylarımızla doldurduk. ■

Çalışanlarımıza fırsatlarla dolu bir dünya sunuyoruz

Çalışanlarımızı ve bankamızı daha da ileriye taşıyan, herkesin mutlulukla çalıştığı bir kültür oluşturmak ve geleceğe hazır olmak için 3 temel stratejimiz bulunuyor.

“DESTEKLEYİCİ VE DİNAMİK BİR KÜLTÜRÜ TEŞVİK EDİYORUZ”: En kritik önceliğimiz çalışanlarımız. Öncelikle çalışanlarımızın her anlamdaki esenliğini güçlendiren, psikolojik ve sosyal açıdan kendilerini güvende ve ait hissettiği bir ortamı geliştiren uygulamaları hayata geçiriyoruz. Bunun yanında, çalışma modelimizi değişen dinamikler çerçevesinde gözden geçirip güncelliyoruz. Çalışma ortamımızı ekip arkadaşlarımıza esneklik sağlayan, sürdürülebilir çalışma modelleri ile destekleyip daha da zenginleştiriyoruz.

“KAPSAYICILIĞA VE GELECEĞİN YETENEKLERİNE YATIRIMA ÖNCÜLÜK EDİYORUZ”: Tüm çalışanlarımızın bize değer katan, kendilerine özel yetkinlikleri ve bakış açıları olduğuna inanıyoruz. Çalışanlarımızın sahip olduğu bu özellikler bizim için çok kıymetli. Ekip arkadaşlarımızın farklı yetenekleri ve perspektifleri bizim zenginliğimiz ve bankamıza güç veriyor. Biz de, çalışanlarımızın farklılıklarını kucaklamak, kendilerine özel yetkinliklerini işlerine daha iyi yansıtılabilmelerine olanak sağlamak için katılımcı ve kapsayıcı bir kültürü güçlendiren aksiyonları hayata geçiriyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın farklı platformlarda HSBC’deki deneyimlerini paylaşmaları ve marka elçimiz olmaları için fırsatlar sağlıyoruz, önlerini açıyoruz.

“GELECEĞİN BECERİLERİNİ GELİŞTİRME YOLCULUĞUNU SÜRDÜRÜYORUZ”: Geleceğin yeni yeteneklerini geliştirmeleri için çalışanlarımızın yanında yer almaya ve onlara rehberlik etmeye devam ediyoruz. Dünyamız ve trendler hızla değişiyor. Bugün sahip olduğumuz beceriler beş veya on yıl sonra kariyerimizde bizleri desteklemekten uzak kalacak. Bu noktadan hareketle, çalışanlarımızın mevcut becerilerini gözden geçirdik. Aynı zamanda, öne çıkan, geleceği şekillendirecek becerileri belirledik. Bu ikisi arasındaki beceri açığına bakarak bir eğitim programı oluşturduk. Ekip arkadaşlarımızın kendilerine, birbirlerine ve işlerine kattığı değeri daha da ileriye taşımalarına olanak sağlayan, onları geleceğe hazırlayan eğitim fırsatları ile çalışanlarımızı desteklemeye devam ediyoruz. Bu eğitim ve gelişim fırsatlarını, koçluk, mentorluk, birbirinden öğrenme, farklı deneyimleri tecrübe etme gibi küresel ve yerel kaynaklarımızla daha da zenginleştirerek güçlü bir şekilde sürdürüyoruz.

“Rotamız dijital, odağımız insan”

Finans sektörü, yeni dönemin çalışma koşullarına en hızlı şekilde ayak uyduran sektörlerin başında geliyor. Kuveyt Türk de, bu kuruluşlardan birisi. Bankanın İnsan Kaynakları Grup Müdürü Semih Sel, “Bir taraftan ‘önce insan - önce çalışan’ anlayışıyla öncü insan kaynakları uygulamaları geliştirirken, diğer taraftan ‘rotamız dijital, odağımız insan’ yaklaşımını benimseyerek yolumuzda ilerliyoruz” diyor.

Kuveyt Türk olarak, çalışanlarımızın adil ücret politikasıyla refah içinde, kapsayıcı ve mutlu oldukları bir işyerinde çalışmalarını önemsiyoruz. Çalışanlarımızın sürekli kendilerini geliştirmelerine yönelik fırsatlar sunuyor, yan haklar ve özel insan kaynakları uygulamalarıyla çalışan memnuniyetinin odağa alındığı bir süreç izliyoruz.

Salgından önce gündemimizde olan ve üzerinde çalıştığımız hibrid çalışma modelimiz ‘Ferah Esnek Çalışma’ uygulamamızı salgın sürecinde hayata geçirdik. Bu uygulamayla görev tanımı uygun olan çalışma arkadaşlarımıza haftanın 3 günü, yıllık izinleri sonrası ve Ramazan ayında tamamen uzaktan çalışma imkanı sunarken, tüm çalışma arkadaşlarımıza esnek çalışma saatleri imkanı sunuyoruz.

Süreçlerimizin kişisel ve mobilize olmasına önem gösteriyoruz. Bu kapsamda, yerli yazılım olan BOA ERP sistemimizin mobil uygulaması olan BOA Store uygulamamızda izin girişlerinden bordro görüntülemeye, masraf girişlerine kadar pek çok çalışan ekranını mobilize hale getirdik.

Yine kurum içi uygulamamız ‘İyi Ki Mobil’ ile özellikle salgın döneminde uzakları birbirimize yakın ederek zor zamanları birlikte aştık. Bunun yanında özel günler ve başarıları da kutladığımız mobil uygulamamız,



çalışanlarımızın deneyimi için gün geçtikçe gelişmeye devam ediyor.

ÖNE ÇIKAN UYGULAMALARIMIZ

Hibrit uygulamalı eğitim platformumuz Kuveyt Türk Akademi’nin, yönetici adaylarına hitap eden MT (Management Trainee) ve geleceğin denetim profesyonellerini yetiştiren D3 (denetim, dijital dönüşüm, danışmanlık) programlarının İK alanında sektöre yön veren özgün uygulamalarımız arasında öne çıktığını ifade edebiliriz.

Yakın dönemde ise performans değerlendirme sürecimizi yenileyerek ‘Değerlerle Performans Yolculuğum’ uygulamasını başlattık. Değerlerimizin daha fazla hissedildiği yeni süreçte kurum ve çalışan hedefinin uyumuna, sonuç yerine sürece odaklanılmasına, ekip ruhunun kuvvetlendirilmesine, gelişim odaklı sürecin dizayn edilmesine daha fazla önem veriyoruz. Yeni uygulamamızda dinamik ekran tasarımlarının ve mobilize süreçlerin de yeni döneme önemli katkıları olacağını düşünüyoruz.

Önümüzdeki dönemde de sektör dinamiklerini ve çalışanlarımızın ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yeni projeler geliştirmeye devam edeceğiz.

ÖNCÜ İK STRATEJİMİZ

İnsan kaynakları politikamızı değişen ve dönüşen ihtiyaçları karşılayacak şekilde belirliyoruz. Bir taraftan ‘önce insan - önce çalışan’ anlayışıyla öncü insan kaynakları uygulamaları geliştirirken, diğer taraftan ‘rotamız dijital, odağımız insan’ yaklaşımını benimseyerek çalışanlarımızla

Z kuşağı neden bizi seçmeli?

Kuveyt Türk'te yaşı ve deneyimi fark etmeksizin tüm çalışanlarımız, fikirlerini özgürce ifade ederek karar sistemlerine dâhil olmakta ve kendilerini geliştirmek için sayısız eğitim ve programdan faydalanabilmektedir.

Katılım finans sektöründe hem finansallar hem de yenilikçi ürün ve hizmetler bakımından öncüyüz. Aktif büyüklük bakımından bankacılık sektöründe ilk 10'da yer alıyoruz. Sürdürülebilir büyümeyi önceliyoruz. Kişiselleştirilmiş kariyer, performans, yan haklar süreci ile herkesin çalışma hayatında kendisi olarak yer almasını destekliyoruz.

birlikte emin adımlarla yolumuzda ilerliyoruz.

Dijital dönüşüm ve inovasyon ekibimizin liderliğinde, fikir yarışmalarından dijital sohbetlere, inovasyon takımlarına kadar çalışanlarımızın insiyatif aldığı ve önemli roller oynadığı uygulamaları düzenli olarak yıl içerisinde gerçekleştiriyoruz.

Diğer yandan, yeni döneme çalışanlarımızı hazırlamak için dijitalleşen hizmetlerimize hız kesmeden devam edebilmek adına çalışanlarımıza dijital yetkinlik kazandırmaya devam ediyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın kendi işlerini geliştirebilmeleri adına bu yıl 6'ncı dönemine giren ve gerek yurt içi gerekse de yurt dışı otoriteler tarafından 3 farklı ödüle layık görülen 'Veri Nimet' eğitim programımızla her yıl farklı departmanlardan arkadaşlarımızı veri analisti olarak yetiştiriyoruz. Bugüne kadar programa katılan 577 arkadaşımız 494 proje yaparak mezun oldu. Mevcutta 238 arkadaşımız eğitimlerini almaya devam ediyor.

İŞE ALIMDA FARKLI YAKLAŞIM

Eğitimimiz burada kalmıyor, bir sonraki adımda Veri Bilimcisi programımıza arkadaşlarımızı dahil ederek günümüzün ve geleceğin dili olan veri ile üst düzeyde bağ kurulmasını ve hem kişisel gelişimlerini hem de işin dönüşümünü destekliyoruz. Bugüne kadar 66 arkadaşımız Veri Bilimcisi programımızdan mezun oldu, 44 projemiz sunulmak için dönem sonunu bekliyor.

İşe alım tarafında ise pozisyon yetkinliğinden ziyade aramıza katılan her arkadaşımızı Kuveyt Türk'ün geleceğinde nasıl konumlandırabiliriz diye düşünüyoruz. Dolayısıyla öğrenme çevikliği yüksek, meraklı ve sorgulayıcı yetkinlikleri gelişmiş arkadaşlarımızı daha fazla tercih ediyoruz.

Son dönemdeki yeni ve özgün projelerimizden birisi de dijital asistan Palmi oldu. Dijital yolculuğun bir parçası olarak çalışanlarımızın

● BANKACILIK ●

hayatını kolaylaştırmayı hedefleyen Palmi, iş hayatına dair çalışanlarımızın sorularını anında yanıtlıyor. Kişiyi özel bilgileri, ERP sistemimiz BOA üzerinden alarak hem çalışanlarımıza zaman kazandırıyor hem de her gün sorulardan öğrenerek gelişiyor.

Yerli yazılımımız olan BOA Store ile İK uygulamalarımızı mobilize ederek arkadaşlarımızın kullanımına sunduk. Ayrıca kurum içi sosyal medya uygulamamız İyi Ki Mobil ile de özel günlerin kişiyi özel kutlanması, sektör ve günlük bilgilerin paylaşılması ve tüm çalışanların gönderi, yorum paylaşımlarının yapılması ile sadece iş yeri olarak değil sosyal hayatta da bizi birbirimize bağlayan bir uygulamaya sahibiz.

İŞVEREN MARKAMIZIN VAZGEÇİLMEZİ

Kurum kültürünü geliştirerek sürdürülebilir kılmanın ve çalışanları mutlu etmenin sırrı insanı odağa almaktan geçiyor. Çalışanlarımızın sürekli kendilerini geliştirmelerine yönelik eğitim ve kariyer fırsatları sunuyor, esnek yan haklar ve özel insan kaynakları uygulamalarıyla çalışan memnuniyetinin odağa alındığı bir süreç izliyoruz.



KUVEYTTÜRK

İki önemli ödül programı

TOP100 YARIŞMASI: Kuveyt Türk MT programını tamamlayarak kariyerinde hızla ilerleyen çalışanlarımız ise hem sahada hem de genel müdürlük birimlerinde yönetici olarak konumlandırılıyor. Stratejiden inovasyona, bireysel pazarlamadan ticari pazarlamaya kadar müdür ve direktörlük pozisyonları MT'lere emanet ediliyor. Kuveyt Türk MT programı, Türkiye'nin önde gelen iş ilanı ve kariyer platformlarından Top Talent'in Top100 Talent Programı yarışmasında bankacılık ve finans sektöründe en iyi yetenek programı seçildi.

ÖDÜLLÜ PROGRAM: Geleceğin denetim profesyonellerini yetiştiren D3 Akademi Eğitimi Programı ise özel dizayn edilen eğitim, gelişim ve sertifika süreçleriyle çalışanlarımızın kariyerleri boyunca gelişimlerini sürdürme imkânı sunuyor. D3 programımız da 2021 yılında Brandon Hall Group tarafından "En İyi Yetenek ve Beceri Geliştirme" kategorisinde altın ödüle layık görüldü.

● **Semih Sel** Kuveyt Türk İK Grup Müdürü

“GPTW Türkiye tarafından düzenlenen “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” listesinde yeniden yer aldık. Bu ödüle üst üste altıncı kez layık görülmemizde, çalışan mutluluğu ve iş yeri huzuru için hayata geçirdiğimiz uygulamaların ve insanı odağa alan stratejilerin önemli bir payı olduğunu ifade edebiliriz.”



Bu yüzden yaklaşımımızın 3 önemli bileşenini insan, gelişim ve memnuniyet olarak belirtebiliriz. Geliştirdiğimiz tüm uygulamalarda ve projelerde bu bileşenleri dikkate alıyor ve Kuveyt Türk olarak eforumuzu bu alanlara yönlendiriyoruz.

Çalışanlarımızı geleceğe daha donanımlı hazırlayabilmek amacıyla işveren markamız ‘İyi ki’ semsiyesi altında yenilikçi ve özgün insan kaynakları uygulamaları geliştiriyoruz. Sektörde bir ilk olan yeni eğitim ve kariyer modelimiz ‘Gelişim Mutfağı’, uzaktan çalışmayı kalıcı hale getiren ‘Ferah Çalışma Modeli’, esnek yan haklar uygulamamız ‘Sepetim’,

çalışanlarımızın interaktif iletişim platformu ‘İyi ki Mobil Uygulaması’ ve çalışma arkadaşlarımızın yönetime giden sesi ‘Önce Çalışan Meclisi’, çalışanlarımızın genel müdür, genel müdür yardımcıları ve grup/bölge müdürleriyle tanışıp onların tecrübe ve deneyimlerini öğrenmesi ve kendi fikirlerini üst yönetime aktarabilmesi için “Hasbihal” adı verdiğimiz görüşmeler Kuveyt Türk’ün yenilikçi ve özgün insan kaynakları uygulamaları arasında yer alıyor. ■

Yetenek çekme stratejimiz

EĞİTİM PROGRAMLARI: 2017 yılından bu yana tüm eğitim faaliyetlerimizi Kuveyt Türk Akademi çatısı altında gerçekleştiriyoruz. Kuveyt Türk Akademi Eğitim Portalı, Akademi TV, Dijital Öğrenme Platformu, Dijital Öğrenme Platformu Mobil Uygulaması, sanal sınıf uygulaması ve sanal sınıf deneyimini iyileştirmek amacıyla geliştirilen akıllı sınıf çözümüyle sistemsel altyapıda teknolojinin tüm imkânlarından faydalanıyoruz.

YOĞUN EĞİTİM: 2022 faaliyet döneminde 4 bin 600 çalışanımıza 496 farklı başlıkta gerçekleştirilen bin 440 sınıf eğitimiyle yaklaşık 200 bin saat eğitim sağlanırken, 6 bin 500 çalışanımıza 500’ü aşkın özgün içerikle yaklaşık 150 bin saat dijital eğitim uygulaması gerçekleştirdik. 2022’de işe yeni alınan 461 çalışanımız için Temel Bankacılık ve Oryantasyon Programı uyguladık.

KARİYER MODELİMİZ: Ayrıca çalışanlarımızı geleceğe hazırlamayı amaçlayan “Gelişim Mutfağı” modelimiz, çalışanlarımızın göstermiş olduğu yüksek performansla ve gelişim mutfağından kendilerine kattıkları artılarla çalışanlarımıza kariyer yolculuğunda ilerleme imkânı sağlıyor. Gelişim Mutfağı modeli, çalışanlarımıza,

bankacılık sektöründe bir ilk olan unvansız kariyer gelişimi imkânını sunuyor.

EK ÜCRET OLANAĞI: İşin gerekliliğine göre belirlenmiş çevrimiçi eğitimler, sertifikalar, rotasyonlar ve yüksek lisans süreçleriyle arkadaşlarımıza birden fazla seçenekten oluşan yeni bir kariyer yolu sunuyoruz. Böylece performansı ve kıdemi yeterli olan arkadaşlarımız, seviyelerine ve işlerine göre Gelişim Sepetlerini doldurdukları takdirde ek bir ücret artışı elde edebiliyor.

26 GELİŞİM PROGRAMI: Gelişim Mutfağı için bugüne kadar 26 gelişim programı tasarımı yaptık, bunlardan 23’ünü halihazırda uygulamaktayız. Bu kapsamda 2 bin 507 çalışanımız gelişim programlarına dahil oldu. Kariyer Gelişim Programı’nı ise 49 şube müdür adayımız tamamladı.

MT VE D3’LER İÇİN: Yönetici yetiştirme (MT) ve geleceğin denetim profesyonellerini yetiştirme (D3) programlarını düzenliyoruz. Bu programlara dâhil olan çalışanlarımız, hem belli üniversitelerde ücretsiz yüksek lisans eğitimi alıyor hem de kariyer hedeflerine katkı sunan sınıf içi ve online eğitim imkânlarından yararlanıyor.

“Dijitalleşmeye dayalı çalışan deneyimi”

İşveren markası stratejisini şirket kültürü, çalışan deneyimi ve etkili iletişim temelleri üzerine kuran DeFacto CHRO’su Yeşim Çokeker, çevikliği şirket kültürünün bir parçası haline getirdiklerini belirterek, “Çalışan deneyimini artırmak için dijitalleşmeden de olabildiğince fayda sağlamaya odaklanıyoruz” diyor.



İnsan Kaynakları alanında son birkaç yıldır Covid etkisiyle birlikte tüm ülkeler ve şirketler için önemli gelişmeler ve değişimler meydana geldi. Örneğin biz DeFacto olarak İK odaklı aksiyonlarımızda büyük değişim ve dönüşümleri pilot uygulamalarla başlatır, sonuçlarını gözlemler ve yaygınlaştırmak için nihai kararımızı bu süreç döngüsünde karar verdik ancak Covid döneminde bu akış değişti. Kısa zamanda hızlı ama doğru kararlar almamız gerekti. Bu noktada veri odaklı karar alma kültürü ve agile (çevik) çalışma modeli bizim için önemli bir rehber oldu diyebilirim. IT ile başlattığımız agile çalışma modelini Covid döneminde hızlıca tüm organizasyonda yaygınlaştırdık. Hem iş akış süreçlerini takip etmek hem de çevik metodolojiyi desteklemek amacıyla bir araç kullanımına başladık. Bugün geldiğimiz noktada, çeviklik kültürümüzün bir parçası haline geldi ve dönüşüm yolculuğumuz devam ediyor. Bunların dışında, pandemi öncesi “Mutlu Kadın Hareketi” ile kadın çalışanlarımızı iş hayatında desteklemek için uyguladığımız ‘home office’ iş modelimizi geliştirdik. Yeni nesil çalışma modelimiz ile DeFacto Teknoloji ekibimiz ve genel merkez kadrolarımızda uzman seviyelerindeki tüm takım arkadaşlarımız, şehir dışı hatta Türkiye dışında diledikleri ülkeden yüzde 100 uzaktan çalışma imkanına sahipler. Uzaktan çalışma yapmayan diğer tüm ekiplerimizle haftada 2-3 gün ofise giderek hibrit çalışma modeline devam ediyoruz. Bugün baktığımızda Türkiye’nin birçok farklı ilinde ve yurt dışında farklı ülkelerde uzaktan çalışan DeFactolular var. Son olarak bu dönemde sağlık konusunun önemini bir kez daha anladık

ve çalışanlarımızı desteklemek için sağlık sigortası uygulamasını hayata geçirdik.

DİJİTALLEŞMENİN MÜTHİŞ KATKISI

Çalışan deneyimini artırmak için dijitalleşmeden olabildiğince fayda sağlamaya odaklanıyoruz. Özellikle iletişim ve iş birliğini daha güçlendirmek, ekip içinde daha hızlı ve etkili bir şekilde iletişim kurmalarını sağlamak ve verimliliği artırmak için online bir çalışma alanı yarattık. Çevik yaklaşımı destekleyen bir iş takip aracı kullanmaya başladık. Yeni yeteneklerin çekilmesinde yeni nesil çalışma modellerinin çok etkili olduğunu düşünüyoruz. Dijitalleşmeyle aynı zamanda çalışanlarımıza uzaktan ve hibrit çalışma imkanını sunabildik. Özellikle İstanbul gibi metropol bir şehirde esnek çalışma modelleri uygulamak iş- yaşam dengesine çok katkı sağlıyor. Ayrıca yeni yetenekleri çekmek için kurumların yaptığı gelişim yatırımı da çok önemli bir tercih sebebi olabiliyor. Yüzde 100 dijital bir akademi olan DeFacto Business Academy ile webinar’lar, sanal sınıflar, e-egitimler, podcast’ler ve diğer dijital araçlarla çalışanlarımız, istedikleri zaman ve istedikleri yerden eğitim alabiliyorlar. İş okulları ile mesleki gelişimlerine, kişisel gelişim eğitimleri ile de yetkinlik gelişimlerine odaklanabiliyorlar. Tüm işe alım sürecimizi dijital platforma taşıyarak iş başvurularının dijital platform üzerinden alınması ve tüm süreçlerinin otomatikleştirilmesi ile işe alım sürecinin hızlanmasına,

daha etkili bir şekilde yeteneklerin değerlendirilmesine ve iyi bir aday deneyimi yaşatmaya odaklandık. Özellikle pandemi dönemiyle birlikte genç yetenek işe alım programlarımızı da dijital platformlara taşıyarak sektörde ilk defa online datathon, hackathon ve ideathon programlarını gerçekleştirdik.

DEFACTO'NUN MUTLULUK YÖNETİMİ

Ayrıca mutluluk yönetimi ekibimiz tarafından çalışan deneyimi anketi süreci yönetiliyor. Çalışanlarımızın bağlılık, motivasyon, takdir, geri bildirim kültürü, lider davranışları, gelişim fırsatları gibi 24 farklı boyuttaki deneyimlerini değerlendirmeleri için her dört aylık dönemde online çalışan deneyim anketi uygulamasını gerçekleştiriyor, sonrasında bu deneyimleri artırmak için çalışıyoruz. Anketlerin gönderiminden, sonuçların dashboard'larda analiz edilmesine kadar tüm süreci dijital ve online platformlarda yönetiyoruz. Her dönem sonunda gelişim alanlarımıza odaklanarak liderlerimizle neler yapabileceğimize dair birebir görüşmeler planlayarak aksiyon planlarını çıkartıyor ve bu odaklanma ile sonraki dönemde olumlu yansımalarını görebiliyoruz. Bu çalışmalarımız çalışanlarımızın takdiriyle GPTW (Great Place to Work) ve HPTW (Happy Place to Work) ödülleri ile taçlanmış oldu. İnsan kaynakları süreçlerinin de dijitalleşmesi ile çalışmamıza temas ettiğimiz bordro ve özlük süreçleri, performans sistemi, geri bildirim sistemi, yetenek yönetimi sistemi gibi tüm insan kaynakları uygulamalarında da yapay zeka ve robot kullanımları ile verimlilik ve iç müşteri memnuniyetine odaklanmaya devam ediyoruz.

ÖZEL EĞİTİM PROGRAMLARI

Çalışanlarımızın sürekli gelişimi için 2016 yılında kurduğumuz DeFacto Business Academy'nin gelişim programları, çalışanlarımızı 5 ana kategoride sınıflandırılan gelişim kurguları ile destekliyor. Bu kategorilere içinde bulunduğumuz perakende sektöründen de ilham alarak 'fit' adını verdik ve 5 ana fit'imiz bulunuyor.

Original Fit altında DeFacto'da çalışma prensiplerine adaptasyon için kritik önem taşıyan oryantasyon, kültürel gelişim programlarımız ve yasal zorunlu eğitimlerimiz yer alıyor.

Business Fit'imiz çalışanlarımızı mesleki olarak geliştirmek için seviye bazlı olarak tasarladığımız Ürün Yönetimi Okulu, E-ticaret Okulu, Mağazacılık Okulu, Tedarikçi Okulu ve Franchise Okulu gibi iş okullarımızı kapsıyor.

Personal Fit altında daha çok kişisel gelişim, hobi ve yabancı dil gibi başlıkların yer aldığı gelişim araçları yer alıyor.

Talent Fit ise aramıza kazandırdığımız yeni mezun

yeteneklerimiz ve sahada kariyer gelişimi sürecinde olan arkadaşlarımız için tasarladığımız gelişim programlarımızı kapsıyor.

Leaders Fit ise sürdürülebilir bir liderlik kültürü yaratmak adına hem saha hem de merkezde tasarlanmış 3 farklı seviyede liderlik gelişim programından oluşuyor.

Bütün bu fit'lerimizdeki gelişim okullarımız karma öğrenme yöntemlerine göre tasarlanmış, 6 ay ile 1 yıl süren modüler kurgulara sahip. Bütün bunların yanında stratejik hedeflerimiz doğrultusunda çevik dönüşüm, veri odaklı olmak ve düşünmek, OKR gibi konularda da kültürel dönüşüm sağlamak adına tüm şirkete yönelik düzenlenen gelişim programlarımız da mevcut. Akademi ekibimiz World Economic Forum yetkinliklerini takip ederek hem bu yetkinliklere hem de DeFacto DNA adını verdiğimiz prensiplerimize yönelik hazırladığımız eğitimler, webinar'lar, gelişim programları ile çalışanlarımızın değişen yetkinliklerle ilgili güncellenmeleri ve farkındalıklarını arttırmalarına destek oluyor.

Son olarak, DeFacto Business Academy'nin; dünya çapında eğitim ve yetenek geliştirme alanında en bilinen ve prestijli kurum olan ATD Best 2023 (Association for Talent Development) ödülünü de aldığını belirtmek isterim. Ayrıca Future of Work kapsamında işimizin geleceğine ve işlerimizin dönüşümüne odaklandığımız bir proje grubumuzla çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Reskill-upskill olarak nitelendirilen yetkinlik gelişim haritaları çıkartıyoruz. Çalışanlarımızın çok yönlü beceriler geliştirmelerine yardımcı olmak için iş zenginleştirme programlarımızla farklı alanlardaki uzmanlıklarını genişletmelerine ve yeni yetenekler kazanmalarına olanak tanıyoruz.

DeFacto

DeFacto'nun 3 kritik bileşeni

1 ŞİRKET KÜLTÜRÜ İşveren markası stratejimizin temellerini şirket kültürü ve prensipleri üzerine inşa ettik.

2 ÇALIŞAN DENEYİMİ Sadece çalışan mutluluğuna odaklanmak için Türkiye'de bir ilk olarak 2011'de kurulmuş bir mutluluk departmanımız var. Bu departmanla çalışan deneyiminde potansiyel adaydan başlayarak, şirket içinde yaşanan tüm deneyimleri iyileştirmeye odaklanıyoruz.

3 AÇIK İLETİŞİM Etkili bir iletişim stratejisi ile yeni yetenekleri çekebilmek adına, çalışan vaadimizi potansiyel adaylarımıza iyi aktarmaya gayret ediyoruz. Aynı zamanda şirketteki çalışanlarımıza yaptığımız iç iletişim çalışmalarında da şeffaf, açık bir iletişim ortamı yaratarak iş birliğini teşvik ediyor ve katılımcı yaklaşımı benimsiyoruz.

"Çalışanlarımızdan ilham alıyoruz"

Martaş Otomotiv'in işveren markası yaklaşımını, çalışanlarından ilham alan "Bir Parçamız da Sensin!" söylemi şekillendiriyor. Martaş Otomotiv Genel Müdürü Erdem Çarıkcı, "İşveren markası yaklaşımımızı; tüm değerlerimizi kapsayan 'Aile' olgumuz, bu ailenin çok değerli parçalarını oluşturan 'çalışanlarımız' ve geleceğin Martaşlıları oluşturuyor" diye konuşuyor.

Martaş Otomotiv olarak, verimli bir iş ortamı oluşturmanın çalışma arkadaşlarımızın mutluluğu ile sağlanabileceğine inanıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın fikirlerini rahatça dile getirebildikleri ve yatay iletişim anlayışına sahip bir çalışma ortamı sunmak için çalışıyoruz. Bu kapsamda insan kaynakları uygulamalarımız ile çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine ve kariyer planlarına da katkı sağlayan birçok projemizi hayata geçirdik. Projelerimize ilk olarak tüm bölümlerden örneklem katılımcılar ile çalıştaylar yaparak "Bir Parçamız da Sensin!" İşveren Markamız ile Martaş'ın Yetkinlik ve İş Ailesi Modelini oluşturarak başladık. Ardından Kariyer ve Yetenek Yönetimi sürecimiz kapsamında Yetkinlik Bazlı Değerlendirme Merkezi uygulamamızı devreye aldık. Böylece işe alım ve terfilerde daha adil ve objektif bir süreç izlemeyi hedefledik. Tüm çalışanlarımızın doğum günlerini "İyi ki Bir Parçamız da Sensin!" etkinliğimiz ile her ay lokasyonlar bazlı kutluyor ve onların adına fidan dikeyoruz; böylece çalışanlarımız ile Martaş Ormanımızı büyütmeye devam ediyoruz. Projelerimizin yanı sıra tüm insan kaynakları süreçlerimizi tamamıyla dijitalleştirdiğimiz İK platformumuzu uygulamaya aldık.

“Martaş Otomotiv olarak çalışan bağlılığı ve mutluluğunu önemsiyor ve bunun 'ailemizin bir parçası' olan çalışanlarımız ile artarak devam edeceğine inanıyoruz.”

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMI

İşveren Markamızı, çalışanlarımızdan aldığımız ilham ile "Bir Parçamız da Sensin" sloganı ile tanımladık. 3 önemli bileşenin ilki tüm değerlerimizi kapsayan "Aile" olgumuz, ikincisi bu ailenin çok değerli parçalarını oluşturan çalışanlarımız ve üçüncüsü ise geleceğin Martaşlıları. "Mutluluk", "Başarı", "Gelişim" ve "Gelecek" alt başlıkları ile de, işveren markamızı tüm insan kaynakları uygulamalarımıza entegre etmiş bulunmaktayız.

"Mutluluk Denince Bir Parçamız Da Sensin" sloganımızı çalışan bağlılığı, sosyal ve kültürel aktiviteler, iç iletişim faaliyetlerimizde; "Başarı Denince Bir Parçamız Da Sensin" sloganımızı performans ve ödül yönetim sürecimizde; "Gelişim Denince Bir Parçamız Da Sensin" sloganımızı eğitim ve gelişim uygulamalarımızda; "Gelecek Denince Bir Parçamız Da Sensin" sloganımızı ise kariyer yönetimi, Staj ve Genç Yetenek Programlarımızda kullanıyoruz.

YARININ MATRAŞLILARI İÇİN!

Çalışanlarımızın gelişimlerine önem veriyor, onları geleceğe hazırlamak için yeni projelerimizi hayata geçiriyoruz. Eğitim ve gelişim alanında ROTA-M Liderlik Gelişim Programı ile başlattığımız sürecimiz, "Benim ROTA-M, Liderlik ROTA-M ve İş ROTA-M" şeklinde modüler olarak devam etmektedir. Birinci modülümüz olan "Benim ROTA-M" Martaş liderlerinin kişisel gelişim, kişisel farkındalık, iletişim, takım çalışması, çözüm ve sonuç odaklılık yetkililiklerine odaklanırken; ikinci modülümüz "Liderlik ROTA-M" yönetsel



Daha iyi çalışan deneyimi

PLATFORM Tüm İnsan Kaynakları süreçlerimizi ROTA-M İK Platformumuz aracılığı ile sistemsel olarak yönetiyoruz.

HIZLI VE ETKİLİ İşe alım ve kariyer yönetimi süreçlerimizde ise dijital değerlendirme merkezi uygulamalarımız ile daha hızlı ve etkin sonuçlar alabiliyoruz.

GENÇ YETENEKLER Yeni yetenekleri seçim sürecimizde, yetkinlik bazlı dijital uygulamalarımızı kullanıyoruz. Genç yetenekleri aramıza kattığımız NEXT-M Staj Programımız ile üniversitelerin 3. ve 4. sınıf öğrencileri, bölümlerimizde staj ve rotasyon imkânı bulup aynı zamanda proje sunumları yapıp eğitimler alarak stajlarını tamamlamaktadırlar. Program sonunda ise Genç Yetenek olarak şirkette çalışma imkânı bulmaktadırlar.

ETKİLEŞİM şirket içi duyuruları, haberleri, kutlama mesajlarını yayınladığımız Kurumsal Intranet Portalimiz Martaş Net aracılığı ile de tüm çalışanlarımız ile iletişimini sıcak tutuyor, birbirleri ile de etkileşim kurmalarına vesile oluyoruz.

ve liderlik yetkinliklerinin gelişimi için tasarlandı. Son modülümüz olan “İş ROTA-M” ise liderlerimizin fonksiyonel ve teknik yetkinliklerinin güçlendirilmesini sağlamıştır. Modüler yapıdaki programımızı tüm çalışanlarımızın gelişimi için bu yıl da sürdüreceğiz. Aynı zamanda planladığımız dijital eğitimler ile de gelişim yolculuklarında çalışanlarımızın daima yanlarında olacağız.

Z KUŞAĞI YAKLAŞIMI

Z kuşağının en büyük beklentilerinden biri, çalıştıkları işyerinde “geri bildirim kültürü” olmasıdır. Bizler, çalışanlarımız işe giriş yaptıklarında katılmış oldukları oryantasyon programından başlayarak diğer tüm süreçler ile ilgili kendilerinden geri bildirim istiyoruz. Ayrıca bu yıl hayata geçirdiğimiz “ÇİP” (Çalışan İletişim Platformu) ile çalışanlarımızın anlık geri bildirimlerde bulunabileceği kiosklar tasarladık. Bu geri bildirimler düzenli olarak değerlendirilip değerlendirme sonucuna göre nasıl bir aksiyon alınacağı belirleniyor. Performans Yönetim Sistemimizi ise geri bildirim kültürü üzerine kurgulayarak uygulamaya aldık.

Z kuşağının bir diğer beklentisi ise “kariyer ve terfi sürecinin net bir şekilde belirlenmiş olması”. Bu noktada NEXT-M Staj ve Genç Yetenek programımız ile henüz öğrenciyken bile onlara iş hayatına katılma şansı tanıyoruz. Kariyer yolları ve tanımlanmış terfi standartlarımız ile onların kariyer yolculuklarına ışık tutuyoruz. Yaş ortalaması oldukça genç olan şirketimizde, birçok gelişim şansı Z kuşağını bekliyor.

Ayrıca bir diğer beklentileri ise birbirleri ile keyifli vakit geçirerek “sosyalleşmek”. Çalışanlarımızla birlikte organize edilen sosyal ve kültürel aktivitelerimizle tüm lokasyonlarımızda iç iletişim faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

EN ÖNEMLİ BEKLENTİLERİ

Z kuşağının en önemli beklentisi ise tüm bu uygulamaları yaşatan MUTLU bir iş ortamında çalışmak. Biz Martaş Otomotiv olarak çalışan bağlılığı ve mutluluğunu önemsiyor ve bunun “ailemizin bir parçası” olan çalışanlarımız ile artarak devam edeceğine inanıyoruz. Hem çalışan mutluluğuna önem veren kültürümüz hem de stratejik insan kaynakları uygulamalarımız sayesinde, bu yıl katıldığımız Happy Place To Work Araştırması’nda “Sektörümüzün En Mutlu İşyeri” seçilerek 2023 Mayıs ayında Capital Dergisi’de yer almanın gururunu yaşıyoruz. Mevcut uygulamalarımız devam ederken mutluluk anketimizin ardından çalışanlarımızın katılımı ile gerçekleştireceğimiz “Mutluluk Elçileri” projemiz çok yakında uygulamaya alınacak. Her departmandan çalışan temsilcilerinin bulunacağı bu projenin amacı, çalışanların kendi mutluluklarını sahiplenmeleri ve birbirleriyle paylaşımında bulunarak mutluluklarını artırmalarıdır. Bizi bu ödüle layık gören tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyor ve geleceğin Martaşlılarını ailemize bekliyoruz.

"Yeteneğin parladığı yeriz"

Finans, iş dünyasında eğitime en çok ağırlık veren sektörlerden biri olarak öne çıkıyor. Eğitimin yanı sıra esnek çalışma modelleriyle de yeni yeteneklerin çekim merkezi konumunda. Genç yeteneklerin çekim merkezlerinden biri de Garanti BBVA Yetenek ve Kültürden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Tuba Köseoğlu Okçu, "Yeteneğini parlatmak ve yeteneğiyle parlamak isteyen herkesi aramıza heyecanla bekliyoruz" diyor.

Pandemi çok zorlu deneyimler yaşatmakla birlikte, esasen iş dünyasında ve ağırlıklı olarak da İK alanında birçok değişime de ivme kazandırdı. Bu değişimlerin başında esnek çalışma modellerinin iş yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olarak konumlanmasını saymalıyız. En azından bankacılık sektörü için, pandemi öncesi, esnek çalışma saatleri de uzaktan çalışma da mümkün olmayan uygulamalar gibi görülürken, pandeminin getirdiği koşullar, bu varsayımların doğru olmadığını ortaya koydu.

Bu bağlamda, biz de Garanti BBVA olarak genel müdürlük fonksiyonlarımızda yüzde 60 uzaktan, yüzde 40 ofisten çalışma düzenini 3'er aylık dönemlerde, uzaktan çalışma sürelerinin bir kısmını toplu kullanabilecek kadar esneklik içerecek bir modelle kalıcı olarak uygulamaya aldık.

Yine pandemiyle birlikte "iyi olma hali" olarak Türkçeleştirdiğimiz 'wellbeing' desteklerinin verimli bir iş yaşamı-özel hayat dengesi için ne kadar olmazsa olmaz olduğunu gördük. Garanti BBVA olarak zaten pandemi öncesinde de bu alanda çalışanlarımıza sunduğumuz çok sayıda hizmet vardı ama bunları daha dijital, daha uzaktan ulaşılabilir, daha bütünlük ve daha derinleştirilmiş bir şekilde yapılandırarak sunmaya başladık.



İşveren markamızın 3 bileşeni

SÖZCÜMÜZ ÇALIŞANLAR: “En iyi ve en bağlı takım” stratejimiz kapsamında, işveren markasının en güçlü sözcüsünün çalışanlarımız olduğuna inanıyoruz. Çalışanlarımızın bizi etrafına nasıl anlattığı kadar işveren markasını belirleyen bir unsur yok, bu çok net.

ODAK NOKTAMIZ: Çalışanlarımızın Garanti BBVA çatısı altında geçirdiği deneyimin, ilk gününden son gününe kadar olumlu anlamda unutulmaz ve geliştirici ve öğretici olmasını temin etmeye çalışıyoruz. Bunu yaparken, çalışanların amaç birliği kurabileceği, sadece bugünü değil geleceği de, sadece bulunduğu coğrafyayı değil, dünyayı da önemseyen, bunlara kafa yoran, iş sonuçlarının çok ötesinde bir fark yaratmaya çalışan bir kurum kültürüyle beslenmelerini sağlamaya odaklanıyoruz.

BİLEŞENLERİMİZ: Ve tüm bunları da geliştiren, ileri götüren, sahiplenen bir liderliğin şemsiyesi altında deneyimlemelerini hedefliyoruz. Bu bağlamda, işveren markamızın en önemli üç bileşeni çalışanımız, kurum kültürümüz ve liderlerimiz.

DİJİTAL DENEYİM YAŞATIYORUZ

Her birimiz bugün hizmet alımından içerik tüketimine alışverişten sosyalleşmeye çok kapsamlı bir dijital deneyim yaşıyoruz. Ve çok doğal olarak da, benzer bir dijital deneyimi, içinde çalıştığımız kurumla ilgili her türlü etkileşimimizde aynı şekilde bekliyoruz. Bu gerçeğin farkında olarak, biz de Garanti BBVA Yetenek ve Kültür ekibi olarak, çalışanlarımızın tüm deneyimlerinde, dış dünyada alışık oldukları dijital deneyimi yaşatmak için büyük çaba sarf ediyoruz.

Bu çerçevede de, uzun zamandır, yeni geliştirdiğimiz bir uygulama varsa, bunu “mobile first” diyerek bunu daha ilk lansmanda kurum içi mobil uygulamamız Connect üzerinden sunacak şekilde geliştirme yapıyoruz. Eğitimlerden, takdir süreçlerimize, canlı yayınlarımızdan onboarding süreçlerimize ve hatta wellbeing uygulamamıza, artık tüm bu hizmetlerimize çalışma arkadaşlarımız mobil uygulamalarımız üzerinden ulaşıyorlar. Eğitimlerimizde b-token adını verdiğimiz dijital oyunlaştırmalarla bir eğitim “pazar yeri” oluşturarak kurumsal eğitimin demokratikleşmesini sağlıyoruz.

Sadece çalışma arkadaşlarımıza değil, potansiyel çalışma arkadaşlarımıza da kariyer portallarımızla ulaşıyor, Garanti BBVA’ya uzanan yolda onlarla dijital kanallarımızın getirdiği hızlilik ve şeffaflıkta buluşuyoruz. Tüm bunların günümüzde bir artı değil, olmazsa olmaz olduğunu da tekrar vurgulamak isterim.

YENİ YETENEK KAZANDIRMA

Eğitim, gelişim ve öğrenme Garanti BBVA’nın her zaman en güçlü kaslarından biri olmuştur ve bugün de halen öyle. Günümüzde değişen dünyanın gerektirdiği yeni bilgi, beceri ve bakış açısıyla donanma diye özetleyebileceğimiz “upskilling” ve “reskilling” faaliyetleri eğitim çalışmalarımız içinde son 5 senedir zaten birinci sırada yer alıyor. Bu konudaki odağımızı asla kaybetmemek adına, eğitim alanındaki hedeflerimizden biri de, sunduğumuz gelişim imkanları içinde upskilling ve reskilling olarak tabir edilen içeriklerin ulaştığı çalışan oranımız: Tekil çalışan oranı hedefimiz 2022’de yüzde 95 iken, bu oranın yüzde 100 olarak gerçekleştiğini gururla ifade etmek isterim. Sanırım tek başına bu oran bile, konuya ne kadar odaklı olduğumuzu gösterecektir.

“Biz Garanti BBVA’yı ‘yeteneğin parladağı yer’ olarak tanımlıyoruz. Her bir bireyin içinde gizli olan yeteneği ortaya çıkarabileceği, o yeteneği sınırsızca geliştirebileceği, rahatlıkla ‘kendisi’ olabileceği bir yer olarak konumluyoruz kendimizi. O yüzden yeteneğini parlatmak ve yeteneğiyle parlamak isteyen herkesi aramıza heyecanla bekliyoruz.

“Garanti BBVA Yetenek ve Kültür ekibi olarak, çalışanlarımızın tüm deneyimlerinde, dış dünyada alışık oldukları dijital deneyimi yaşatmak için büyük çaba sarf ediyoruz.”

"En büyük gücümüz çalışanlarımız"

TAB Gıda Genel Müdür Yardımcısı Gökhan Asok "Kurum kültürümüzü tasarlarken çalışanları şirketimizin merkezinde konumlandırıyoruz" sözleriyle kurumun işveren markası politikasını özetliyor. Dijital yetkinlikleri kuvvetli, hızlı adapte olabilen "geleceğin çalışanlarına" yatırım yaptıklarını kaydediyor.

Covid döneminde yeme içme alışkanlıklarımızdan iş yapış şekillerimize kadar birçok değişikliğe gitmek ve yeni bir çalışma düzenine alışmak zorunda kaldık. Dünya hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisinde, bu değişim ve dönüşüme ayak uyduramayan şirketlerin uzun süreli bir başarı sağlamaları ve sürdürülebilir olmaları mümkün gibi görünmüyor. TAB Gıda olarak her zaman her türlü koşula uyum sağlayabilecek ve değişimlere ayak uydurabilecek açık görüşlü bir şirket olduk.

Son dönemlerde İK alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak kendimizi daha da geliştirmek için çalışıyoruz. Özellikle covid süreci her alandaki dijital dönüşüme çok hız kazandırdı. Biz de bu süreçte en önemli varlığımız olan çalışanlarımıza yatırım yapıyor, dijital kaslarını güçlendirebilmeleri ve değişime hızla adapte olabilmeleri için yetkinliklerini artırmak üzere çeşitli eğitim programları düzenliyoruz.

DİJİTAL YETKİNLİKLERİ GÜÇLENDİRİYORUZ

Hızlı servis restoran işletmeciliği konusunda bizim için en önemli trendlerden biri yetenekleri elde tutma ve çalışanlarımıza yetenek kazandırma. Çünkü sektörümüz çok dinamik ve hareketli. O yüzden çalışanlarımızın becerilerini geliştirmek, onlara yeni çağın gerekliliğine uygun yeni nitelikler kazandırmak; özellikle de teknoloji ve dijital yetkinliklerini geliştirmek bizim için

önemli trendler arasında yer alıyor.

Bu kapsamda TAB Akademi ve TAB Link gibi projelerimizle çalışanlarımızı destekliyoruz. Çalışanlarımıza verdiğimiz eğitim ve destek sayesinde sektörde öncü rol üstleniyoruz. Çalışanlarımıza en kısa sürede en etkili eğitimleri verebilmek ve onları çalışma yaşamına en hızlı şekilde adapte edebilmek için eğitim sistemimizin çok büyük bir kısmını e-öğrenme platformuna dönüştürdük.



Z kuşağını cezbediyor

ÇALIŞANA YATIRIM TAB Gıda olarak çalışanlarımıza en kısa sürede en etkili eğitimleri verebilmek ve onları çalışma yaşamına en hızlı şekilde adapte edebilmek için çeşitli eğitim programları düzenliyoruz. Şirketimizin gelişimi için onlara yatırım yapmayı gereklilik olarak görüyoruz.

GEREKÇELERİ Z kuşağı da iyi eğitilmiş ve kendini sürekli geliştiren bir nesil, biz de onların iyi yetişmesi ve kariyer basamaklarını donanımlı bir şekilde tırmanmaları için şirketimizde her türlü imkânı sağlıyoruz. Bence bu bizi tercih etmeleri için çok kıymetli bir gerekeç.

ABD ve İspanya'nın ardından Burger King® sistemi içerisinde İngiltere ile birlikte üçüncü ülke olarak BK Link sistemini uygulamaya soktuk. Bu proje ile çalışanlara yönelik uygulanan eğitim modüllerinin yüzde 80'ini dijitalleştirdik. Teknik anlamdaki tüm eğitimleri tamamen Türkçe olarak erişilebilir platform üzerine yerleştirdik. Çalışanlarımızın akıllı cihazlarla, kişisel şifrelerini girerek eğitim materyallerine ulaşabilmelerini ve eğitimlerini takip edebilmelerini sağladık. Eğitimin dijital dönüşümüne yönelik bu proje altyapısını hazır hale getirebilmek için 3 yıla yakın bir süre çalıştık ve ciddi bir yatırım gerçekleştirdik.

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMIMIZ

TAB Gıda olarak Türkiye'nin en çok istihdam sağlayan şirketlerinden biriyiz. Dolayısıyla öncelikle işimiz insana yatırım. Bu da bizim için çalışanlarımızı işimizin ilk sırasında tutmak anlamına geliyor.

Hemen hemen tüm sektörlerde olduğu gibi bizim içinde en önemli ihtiyaçların başında, uygun yeteneği bulmak ve o yeteneği elde tutmak geliyor. Üniversite öğrencilerinden itibaren şirketimizi ifade etmekle başlayarak, işten ayrılma sürecine kadar her aşamada doğru deneyimleri yaşatmayı içeren bir işveren markası sürecini benimsiyoruz.

İşveren markası sürecinde önem verdiğimiz 3 bileşeni eğitim, yan haklar ve kurum kültürü olarak tanımlayabiliriz. Buna dayanarak İK olarak potansiyel yeteneklerin bulunduğu üniversite öğrencilerimiz için "Bu şirkette çalışmak bana ne hissettirir?" sorusuna cevap bulmak, şirketimize kattığımız çalışmamız için de "Bu şirket bana neler sunuyor? ve

"Bu şirkette çalıştığınızı öğrenenler ne düşünüyor?" sorularına cevap bulacak aksiyonlar alıyoruz.

GELECEĞİN ÇALIŞANLARI

Kurum kültürümüzü tasarlarken çalışanları şirketimizin merkezinde konumlandırıyoruz. Çünkü yaptığımız işin sürükleyici gücü en büyük değerimiz olan çalışanlarımız. O nedenle şirket kültürümüzün sürdürülebilirliğinin sağlanması için çalışanlarımızı vazgeçilmezimiz. Hatta son dönemde şirketimizin kurum kültürünü yeniden tasarlarken; "Değer Benim" adlı bir proje hayata geçirdik ve burada tamamen çalışanlarımızın fikirlerini aramak ilerledik. Ve hatta değerlendirmeye aldığımız ve hayata geçen fikirleri de ödüllendirmeye başladık. Bu anlayışla çalışanlarımızın eğitimi ve gelişimi bizim için en önemli gündem maddelerinden biri; çünkü çalışanlarımızı geleceğe hazırlamak ancak eğitimle mümkün.

Bu kapsamda tüm çalışanlarımızın eğitim ihtiyaçlarını ve gelişim alanlarını tespit ederek kişisel, mesleki ve yönetsel gelişimlerini sağlamak üzere TAB Akademi çatısı altındaki çalışmalarımız

hız kesmeden devam ediyor. Bu kapsamda, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz e-sertifikalı "Geleceğin Yöneticileri" eğitim programı, dijitalleşme sürecinde attığımız en önemli adımlardan biri oldu. Bu eğitim programı 5 farklı e-sertifika modülünden oluşuyor. AÖF müfredatından özenle seçtiğimiz derslerden oluşan sertifika programlarını tamamlayan çalışanlarımız hem akademik bir platformda eğitim alırken hem de terfi imkanını yakalamış oluyorlar. TAB Akademi çatısı altında e-Sertifika programımızla çalışanlarımıza donanımlı eğitimler veriyoruz. TAB Akademi eğitimlerimiz o kadar başarılı sonuçlar verdi ki eğitim modelimiz farklı ülkelerde de örnek model olarak alındı.

İşveren markamızın 3 bileşeni

1. Eğitim
2. Yan haklar
3. Kurum kültürü

"EMEA bölgesi Burger King® operasyonu, İK süreçlerini yönetirken TAB Akademi eğitimlerini kendisine örnek aldı. Burger King® China operasyonunda da zaten aynı eğitim sistemini kullanıyoruz."

"2023 önceliğimiz çalışan deneyimi"



Pernod Ricard, çalışanlarına diledikleri yerden çalışma imkanı veren esnek modeller ve yan haklar, eğitim ve gelişim faaliyetleriyle geleceğin işgücünü yaratıyor. Pernod Ricard Türkiye, Orta Doğu ve Kuzey Afrika İK Direktörü Pınar Batur, "Destekleyici, duygusal ve sosyal açıdan değer yaratmalarını teşvik eden bir çalışma ortamı sunuyoruz" diye konuşuyor.

Pandemi ile birlikte iş hayatındaki beklentilerimiz önceki yıllara göre değişikliğe uğradı, yeni trendler ve uygulamalar hayatımıza girdi. Tüm bu değişimlerle birlikte biz de çalışan deneyimini stratejik önceliğimize aldık, farklılaşan ihtiyaçları gözetiyor ve bunlara göre tasarlanmış en iyi çalışan deneyimini yaşatmak üzere çalışıyoruz. Yeni çalışma modelimiz de bunlardan biri. Pandemi döneminde ofisimizin kapılarını açık tuttuk. Tüm çalışanlarımıza uzaktan çalışma hakkı da verdik. Dileyenler ofiste, dileyenler evlerinde geçirdi bu dönemi. Çoğumuz birbirimizden uzak olsak da yakın iletişim, destek ve motivasyonla bağlarımızı daha da güçlendirdiğimiz bir dönem oldu.

Pernod Ricard olarak pandemi dönemi sona erse de bu esnek çalışmayı devam ettirme kararını aldık. Geçtiğimiz sene, hibrit çalışma modelimizi tüm çalışanlarımızla paylaştık. Çalışanlarımız kendi karar verdikleri günlerde belirli günlerde ofisten belirli günlerde de istedikleri yerden çalışabiliyor. Yaz döneminde de 2 hafta istedikleri şehirden çalışabiliyorlar. Amacımız, çalışanlarımıza keyifli ve esnek bir çalışma ortamı yaratmak.

● **Pınar Batur** Pernod Ricard Türkiye, Orta Doğu ve Kuzey Afrika İK Direktörü

DAHA İYİ ÇALIŞAN DENEYİMİ

Çalışan deneyimi 2023 stratejik önceliklerimizden biriydi. Çalışanlarımızın kendilerini geliştirebilmeleri için destekleyici, duygusal ve sosyal açıdan değer yaratmalarını teşvik eden bir çalışma ortamı sunuyoruz. Yıl içerisinde özellikle “iyi olma/esenlik” değerlendirmelerini de kapsayacak şekilde gerçekleştirdiğimiz farklı online anketlerle çalışan deneyimindeki ihtiyaçları değerlendiriyor ve şeffaflıkla çalışanlarımızla paylaşıyoruz.

Yine çalışan deneyimi önceliğimizden yola çıkarak geçen sene Esnek Yan Haklar platformunu hayata geçirdik. Şu an Pernod Ricard’da dört farklı kuşak beraber çalışıyoruz. Dolayısıyla tüm ihtiyaçları ve beklentileri tek bir kümede toplamak imkânsız çünkü bu kuşakların farklı dinamikleri var. Buradan yola çıkarak “Esnek Yan Haklar Uygulaması”nı kurguladık. Artık çalışanlarımız, bu dijital platformda kendi mevcut yan hakları içerisinde ihtiyaçlarına göre değişiklikler yapabiliyorlar. Her şeyden öte çalışan seçimi kendi yaptığı için çalışanın şirkete olan bağlılığı ve motivasyonu da artıyor.

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMI

Pernod Ricard “créateurs de convivialité” yani “keyifli anlarının yaratıcıları” mottosuyla hareket ediyor. “Keyifli anların yaratıcısıyız”, diyoruz. Bu bizim kültürümüzün bir parçası. Çalışırken hem eğlendiren hem de eğlenen bir ortamımız var. Beraber daha iyi yaşayacağımız bir dünya için sürdürülebilir ve paylaşılan değer yaratarak, girişimci ruh, karşılıklı güven ve güçlü etik anlayışımızla neşeli, eğlenceli ve keyifli anların yaratıcısı olmak işveren markası yaklaşımımızın bileşenleri.

Sunduğumuz bu değerleri yaşatmak ve daha iyi bir çalışan deneyimini sunmak adına Pernod Ricard MENAT kapsamında, “I-ACT (action.connection.togetherness)” ismi ile bir çalışan bağlılığı komitesi oluşturduk. Her departmanı 2 farklı çalışanın temsil ettiği komitemiz de 15 I ACT elçisi yer alıyor. İyileştirilmesi gerektiği düşünülen her alan için önce çalışanlarımızın fikirlerini alıyor ve aksiyonları da yine çalışanlarımızla birlikte kurguluyoruz.

“Z kuşağının kariyerlerini ilerletmek için ihtiyaçları olan eğitim ve gelişim fırsatları sunarken, yaratıcı projelerle destekleyerek, birlikte çalışmaktan keyif alacakları dinamik ve yenilikçi bir iş ortamı sunuyoruz.”

GELECEĞİN ÇALIŞANLARI

HOL-House of Learning ile çalışanlarımıza yönelik sürdürdüğümüz tüm eğitim ve gelişim faaliyetlerini tek bir çatı altında topladık. 2021 yılının Aralık ayında başlattığımız proje kapsamında üç ana içerik kategorisi belirledik ve bu içeriklere özel, yenilikçi 70-20-10 öğrenme modeli üzerine altı farklı program planladık. Akademi kapsamında deneyimlerden, ilişkilerden ve sınıf içi eğitimlerden öğrenmeyi ortak bir noktada buluşturduk. Tüm bu farklı gelişim biçimlerini kapsayan House of Learning (HOL) ile birbirinden öğrenerek gelişen bir organizasyon kuruyoruz ve çalışanlarımızı geleceğe hazırlıyoruz.

Akademi’de İşe Uyum ve Oryantasyon, Teknik & Fonksiyonel Yetkinlikleri ve Liderlik Yetkinlikleri üzerine 3 makro içerik kategorisi bulunuyor. Bu kategorileri ise Buddy Programı, İç Mentorluk Programı, Koçluk Programı, İç Eğitim Programı, İlham Veren Konuşmacı Programı olarak 5 farklı program ile destekliyoruz. Tüm çalışanlarımızın Bireysel Gelişim Planlarına yönelik farklı içerik ve programlar sunan bu modelimiz ile çalışanlarımızı geleceğe hazırlama yolculuğunda kapsayıcılık, şirket kültürü ile uyumlu olma ve yaşam boyu öğrenmeyi sağlama öne çıkan stratejimizdendir. Bunlara ek olarak hem global hem de lokal dijital eğitim platformları kullanarak çalışanlarımıza kolayca erişilebilir ve kişiselleştirilmiş eğitimler sunabiliyoruz. ■

Pernod Ricard Akademisi’nin (HOL) 3 kritik önceliği

1. İşe Uyum ve Oryantasyon
2. Teknik & Fonksiyonel Yetkinlikler
3. Liderlik Yetkinlikleri

“Pernod Ricard ‘créateurs de convivialité’ yani ‘keyifli anlarının yaratıcıları’ mottosuyla hareket ediyor.”

"Önceliğimiz pozitif etki"

5 yıl içerisinde dünyanın en büyük 30 çelik şirketinden biri olma hedefiyle hareket eden Tosalı Holding rekabet üstünlüğünü çalışanlarının gücünden aldığına inanan bir vizyon benimsiyor. Holding CEO'su Dr. Suhat Korkmaz, kurum kültürlerini ve işveren markası stratejilerinin temelini nasıl oluşturduklarını ve çalışan deneyimini iyileştirmek için neler yaptıklarını anlattı.

Tosalı çatısı altında, büyük çoğunluğu demir çelik endüstrisinde faaliyet gösteren 20 farklı şirketimiz var. Ağır sanayi ağırlıklı bir yapımız olduğundan ve diğer sanayi üretimi, altyapı ve inşaat kategorileri için stratejik öneme sahip bir sektörde faaliyet gösterdiğimizden, Covid dönemi bize en çok esnekliği öğretti. O dönemde bizim de durmamız, tedarik zincirinde yaşanan aksaklıkları daha da derinleştirebilirdi. Bu sebeple biz yurt dışı ve yurt içindeki tüm operasyonlarımızda çalışanlarımızın sağlığını ve iş güvenliğini en üst seviyede tutarak yeni çalışma yöntemlerini çeviklikle adapte ettik ve faaliyetlerimizin sürdürülebilirliğine odaklandık. İşimizin büyük bir kısmı yurt dışı operasyonlarında olduğu için iletişim ve toplantı alışkanlıklarımız bu dönemde kökten değişti. Bu değişim pandemi sonrasında da devam etti. Hatta bazı uygulamalarda hem hızımızın hem de verimliliğimizin daha da arttığını gördük.

YEŞİL DÖNÜŞÜM YATIRIMLARI

Ancak daha makro seviyede bakarsak, pandemi ve sonrasında dünyanın farklı bölgelerinde yaşanan çevresel felaketler bize, yaşadığımız dünyanın nefes alması için doğru ve gerekli adımları şimdiden atmazsak ileride gelecek nesillerin geleceğini tehlikeye atacağımızı gösterdi. İşte bu sebeple bizim de dahil olduğumuz Paris İklim Anlaşması ile birlikte, yeşil

dönüşüm odaklı yatırımlarımızı daha da hızlandırdık. Bu yaklaşım sadece yatırımlarımıza değil, insan kaynakları uygulamalarımıza da yansdı. Kağıtsız süreçlere geçişten, ofislerimizde çevreye duyarlı ürünlerin kullanımına ve hatta 2023 yılının başında çalışanlarımız adına İskenderun'da oluşturduğumuz Tosalı Ormanı'na kadar her konuda sürdürülebilirlik odaklı hassasiyetimizi daha da artırdık.

ÇALIŞAN DENEYİMİ STRATEJİMİZ

Küresel bir çelik üreticisi olarak üretimimizin her aşamasında endüstri 4.0 ile uyumlu bir dijital altyapı kurduk. Dijitalleşme sürecini sadece üretime değil insan kaynakları uygulamalarımıza da taşıdık. Çalışanlarımızın kendilerini geliştirebilecekleri, kaydettikleri ilerlemeleri ödüllendiren, performans yönetimi süreçlerinin dijital



olarak izlenmesine olanak veren, mobil entegrasyonu en yüksek seviyeye çıkararak dijital uygulamalardan kağıtsız süreçlere kadar birçok yeniliği son birkaç yıl içerisinde hayata geçirdik. Tüm bunlarla birlikte Tosyalı Akademi bünyesinde eğitim, oryantasyon ve tasarım süreçlerinde kullanılmak üzere Tosyalı VR sanal gerçeklik uygulamasını hayata geçirdik. İşe yeni başlayan beyaz yaka veya mavi yaka personele, teknik geziye gelen öğrencilere ve iş birliği içerisinde olduğumuz misafirlerimize sanal gerçeklik uygulaması yardımıyla tesislerimizi de tanıtıyoruz.

İŞVEREN MARKASI STRATEJİSİ

Biz ortak bir amaç etrafında birlikte çalışan ve 70 yıllık bir geleneği en ince kılcal damarlarına kadar yerleştirmiş bir ekibiz. Olmaz denileni oldurma, yeniliğe açıklık, vefa ve güvenilirlik üzerine kurulu kültürümüze uygun olarak yaşamda pozitif etki yaratmayı önceliklendiren ve etik kurallara derinden bağlı bir çalışma yaklaşımına sahibiz. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak doğaya ve insana dost, iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip, aidiyeti yüksek, sürekli değişim ve gelişime açık, teknolojiyi aktif kullanan, çözüm odaklı insan kaynağı yetiştirme hedefi doğrultusunda çalışıyoruz. Tosyalı Holding olarak rekabet üstünlüğümüzü, sürekli gelişen ve değişen insan kaynağımızın gücü ve farkı ile elde ettiğimiz bilincindeyiz. Bu bilinçle kendimize yeteneklerin sektörde en çok tercih ettiği üç şirketten biri olma hedefini koyduk. Proaktif bir bakış açısıyla, Tosyalı Akademi gibi çalışanlarımıza yönelik, sürekli gelişmelerini sağlayacak uygulamalar tasarlamaya ve hayata geçirmeye devam edeceğiz. Yetenek yönetimi çalışmalarımız kapsamında son yıllarda Yönetici Gelişim Programı'mızı hayata geçirdik. Bu ve benzeri programlar ile yönetici pozisyonunda yer alan çalışanlarımızın yetkinliklerinin artırılmasını amaçlamaktayız.

5 yıl içerisinde dünyanın en büyük 30 çelik şirketinden birisi olma vizyonu ile hareket eden



Tosyalı Holding'in kurumsal dönüşümüne ve büyümesine cevap verecek kurumsal mimarisini oluşturmak ve yetenek gelişimini sağlamak Tosyalı işveren markası stratejimizin temelini oluşturuyor.

ÇALIŞANLARA YENİ YETENEK!

Biz oldukça hızlı büyüyen ve bu büyümeyi kendi iç insan kaynağı ile desteklenmeyi önceliklendiren bir şirketiz. Bunu başarabilmek için kendi çalışanlarımızın gelişiminin çok kritik olduğunu biliyoruz. Üstelik farklı coğrafyalarda da faaliyetlerimiz var. Özellikle Tosyalı çalışma kültürünü içselleştirmiş, burada en güncel teknolojiyi kullanarak üretim yapma deneyimini kazanmış çalışanlarımıza yurt içinde ve yurt dışında farklı operasyonlarımızda sağladığımız çalışma

fırsatları ile hem onların deneyimlerini zenginleştiriyoruz hem de şirketimizin

"Çalışanlara yatırıma devam"

"İŞİN GELECEĞİ" Çelik sektöründe ülkenin önde gelen şirketlerinden birisiyiz ve yaptığımız yatırımlar ile attığımız adımların stratejik önemini farkındayız. Bu yüzden uzunca bir süredir yürüttüğümüz sürdürülebilirlik odaklı dönüşüm çalışmalarımızı bir çatı altında toplamak için 2021 yılında sürdürülebilirlik stratejimizi ortaya çıkardık.

Sürdürülebilirlik stratejimizin üç önemli sacayağından birini de "İşin Geleceği" başlığı altında çalışanlarımıza yönelik yatırımlarımız oluşturuyor. Bu kapsamdaki yatırımların önemli bir parçası olan mesleki eğitime yönelik çalışmalarımız önümüzdeki dönemde daha da büyük bir ivme kazanarak devam edecek. Tosyalı Akademi çatısı altında hem çalışanlarımıza yetkinlik kazandırıyor hem de toplum genelinde mesleki eğitim becerilerini geliştirmeye devam ediyoruz.

YEREL KALKINMAYA KATKI Yurt içinde Osmaniye, İskenderun, Dilovası bölgelerinde ve yurt dışında Cezayir ve Angola'da yerel kalkınmaya katkımız ve yarattığımız istihdam da her geçen gün artıyor. Yeni yatırımlarımızın devreye girmesiyle etkimizin katlanarak artmasını sağlayacağız.

● **Suhat Korkmaz** Tosyalı Holding CEO

“Çalışanlarımızın kendilerini geliştirebilecekleri, kaydettikleri ilerlemeleri ödüllendiren, performans yönetimi süreçlerinin dijital olarak izlenmesine olanak veren, mobil entegrasyonu en yüksek seviyeye çıkaran dijital uygulamalardan kağıtsız süreçlere kadar birçok yeniliği son birkaç yıl içerisinde hayata geçirdik.”



büyümesini ve coğrafi yayılımını daha sağlıklı kılıyoruz. Bunlara ilaveten sürdürülebilir istihdam yaratan, büyük ve güçlü yapımızla yarattığımız güvenli iş ortamı da çalışanlarımızın uzun yıllar bizimle aynı yolda yürümesini mümkün kılıyor. İşveren markası konumlandırması açısından değerlendirdiğimizde ise buradaki hedefimiz Tosyalı’yı ‘Çeliğin Okulu’ olarak konumlayabilmek. Tam da bu sebeple 2020 yılında Tosyalı Akademi’yi kurmuştuk. Buradaki hedefimiz sadece kendi insan kaynağımızın değil üniversite iş birlikleri ile gençlerimizin, paydaşlarımızın ve hatta operasyon bölgelerimizde faaliyet gösteren sektörümüzün diğer firmalarının teknik ve profesyonel gelişimine katkı sağlamak.

Z KUŞAĞI FAKTÖRÜ

Son yıllarda şirketlerimizde çalışmaya başlayan yeni mezun gençlerimizde gözlemlediğim, beni çok memnun eden ve geleceğe dair umutlandıran nokta, gençlerimizin temel motivasyon kaynaklarını, yaratılan değerden alıyor olmaları. Tosyalı Grubu olarak biz iş yapış şeklimizle, ulaştığımız başarılı sonuçlarımızla, yaptığımız yatırımlarla, büyüme ve

hızlı büyürken kurumsal dönüşümümüzü de hakkıyla başarma azmimiz ile gençlerimize ‘Tosyalı’da fırsat var, ben burada gelişebilirim, kendime yatırım yapabilirim ve burada yaptıklarımla dünyaya katkı sağlayabilirim’ diyebilecekleri bir ortam yaratıyoruz. Yaşama dair duyduğumuz sorumluluk bilinci ile attığımız her adımın gençlerimizde karşılık bulması bizleri daha da motive ediyor.

Tosyalı’da özellikle önem verdiğimiz bir diğer başlık da yeni projelere, yepyeni denemelere kaynak ayırma konusunda duyduğumuz istek ve heyecan... Yeni olanı denemeyi çok seviyoruz ve hızlı aksiyon alıyoruz. Bunu sadece belirli konularda, belirli kademedeki çalışanları dahil ederek değil her seviyede mümkün kılıyoruz. Yüzlerce projenin belki birkaç tanesi başarılı oluyor ve hayata geçebiliyor ancak o birkaç proje büyük dönüşümlere vesile oluyor ve hatta daha fazlası için motivasyon yaratıyor. Bu yaklaşımla özellikle sürdürülebilirlik odaklı birçok projeye imza attık. Bu projelerin bazıları küresel çapta bir ilk olarak bizi gururlandırdı. Demek ki doğru yoldayız... Bu fırsatların Tosyalı’da olduğunu görmenin gençlerimizi bizimle çalışma yolunda daha da motive ettiğini düşünüyorum. ■

Neden Tosyalı’yı seçiyorlar?

İLK 3 HEDEFİ Tosyalı Holding olarak rekabet üstünlüğümüzü, sürekli gelişen ve değişen insan kaynağımızın gücü ve farkı ile elde ettiğimiz bilincindeyiz. Bu bilinçle kendimize yeteneklerin sektörde en çok tercih ettiği üç şirketten biri olma hedefini koyduk.

YETENEK GELİŞİMİ 5 yıl içerisinde dünyanın en büyük 30 çelik şirketinden birisi olma vizyonu ile hareket ediyoruz. Bu büyümeyi destekleyecek yetenek gelişimine öncelik veriyoruz.

KURUM KÜLTÜRÜ Olmaz denileni olurma, yeniliğe açıklık, vefa ve güvenilirlik üzerine kurulu kültürümüze uygun olarak yaşamda pozitif etki yaratmayı önceliklendiren ve etik kurallara derinden bağlı bir çalışma yaklaşımına sahibiz.

ÇÖZÜM ODAKLI İNSAN Doğaya ve insana dost, iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip, aidiyeti yüksek, sürekli değişim ve gelişime açık, teknolojiyi aktif kullanan, çözüm odaklı insan kaynağı yetiştirme hedefi doğrultusunda çalışıyoruz.

TOSYALI AKADEMİ Hedefimiz, sadece kendi insan kaynağımızın değil, üniversite iş birlikleri ile gençlerimizin, paydaşlarımızın ve hatta operasyon bölgelerimizde faaliyet gösteren sektörümüzün diğer firmalarının teknik ve profesyonel gelişimine katkı sağlamak.

YENİYİ DENEMİYİ SEVİYORUZ Tosyalı’da özellikle önem verdiğimiz bir diğer başlık da yeni projelere, yepyeni denemelere kaynak ayırma konusunda duyduğumuz istek ve heyecan... Yeni olanı denemeyi çok seviyoruz ve hızlı aksiyon alıyoruz.

"Ana amacımız insan odaklı deneyim"

Teknolojideki gelişim, dijital kültürün yaygınlaşması, çalışanın verimini, gelecek kaygısını etkileyen faktörlerin başında geliyor. QNB Finansbank'ın insan kaynaklarından sorumlu genel müdür yardımcısı Cenk Akıncılar, "dijital süreçlere rağmen insanı merkezde tutmaya devam edeceğiz" diyor. Akıncılar, çalışanlara yatırım yapmak ve gelişimlerine katkıda bulunmanın olmazsa olmazların başında geldiğini söylüyor...

QNB Finansbank olarak, insan davranışlarındaki değişimi, kurumun ihtiyaçları ve toplum beklentileriyle birleştirerek verimliliği artırmayı hedefliyoruz. İnsan kaynakları olarak kendi gelişimimize önem vermenin yanı sıra, duygusal zeka alanında da çalışmalar yapıyoruz. Bu kadar dijital ve süreçleri konuştuğumuz noktada bu alanın çok önemli olduğuna inanıyor ve bu doğrultuda ilerliyoruz. Odağımız her zaman insan ve samimiyet çerçevesinde politikalarımızı yürütüyoruz.

Pandemi ve dünya genelindeki gelişmelerin getirdiği durumlara adapte olabilmek için organizasyonel yapıda da bir değişim sürecine girdik. Şeffaf olmak ve iletişimi sürekli kılmak bizim için çok önemli. QNB Finansbank olarak, liderlik şeklimizle fark yaratmaya ve değer bilen, "hizmetkar liderlik" tarzını tüm kuruma yaymaya çalışıyoruz.

HEDEF DOĞRU YETENEK

Dünyanın değiştiğini, iş gücünün geleceğinin önemli olduğunu, organizasyonların ve insan kaynaklarının geleceğinde alternatif iş ve çalışanların iyi yönetilmesinin stratejik olarak önemli olduğunu belirtiyoruz. Doğru yetenekleri, ihtiyaçlar doğrultusunda en uygun yere yerleştiriyoruz.

“Çalışan deneyiminde ve finansçılarımıza sunduğumuz gelişim fırsatlarında özellikle kişiselleştirmenin ve dijitalleşmenin gücünden faydalanıyoruz.”

Organizasyonların geleceğinde ise çalışana yatırım yapmak, gelişimine katkıda bulunmak olmazsa olmazlarımızdan. Kişisel deneyim, yapılan işi anlamlandırmaktan geçiyor. Çalışanların değerlerini ve ihtiyaçlarını anlamak için ilişki kurup bu değerleri ve ihtiyaçları ele alan, takım çalışmasını destekleyen ve performansı motive eden ödüller sunuyoruz. Çalışan deneyiminde ve finansçılarımıza sunduğumuz gelişim fırsatlarında özellikle kişiselleştirmenin ve dijitalleşmenin gücünden faydalanıyoruz.

BAĞLILIK VE DENEYİM SAĞLAMAK ÖNEMLİ

Eğitim ve gelişim süreçlerimizde çalışanlarımızın öğrenme tercihlerini takip ediyoruz. Her bir çalışanın tercihine göre dijital eğitim yöntemleriyle kişinin ihtiyaçlarına göre eğitim yolculuğunu tasarlıyoruz.

Kurumların sınırları yeniden çiziliyor, kavramlar ve iş yapış şekilleri farklılaşıyor. Ancak insan kaynağının önemi her geçen gün artıyor. Teknoloji ve dijitalleşme olacak ama insanı hep merkezde tutmaya devam edeceğiz. Bağlılık ve memnuniyetin yanı sıra çalışan deneyimine odaklanmanın önemi çok fazla.

QNB Finansbank ile temas eden herkese "insan odaklı" bir deneyim yaşatmak ana amacımız oldu. Aday deneyiminden işten



Z kuşağına açık çağrı

QNB Finansbank İnsan Kaynakları olarak, sadece kariyer odaklı değil hayat odaklı da düşünüyoruz. “Nasıl bir kariyer?” sorusunun ötesinde; varlık nedenimiz ve amacımız, biz kimiz, nasıl çalışırız, nasıl büyürüz, gelecekte nasıl bir hayat yaşamak, nasıl bir ortamda çalışmak, nasıl insanlarla birlikte olmak istediğinizi bilmenin önemli bir konu olduğuna inanıyoruz. Bu noktada Z kuşağına tek cümle ile seslenmemiz gerekseydi “QNB Finansbank’ta yükselmenin sınırı yok!” diyoruz.

çıkış sürecine kadar olan “önemli anlar” a yönelik çalışanın sesine kulak vermek her zaman önceliğimizdir.

İŞE ALIM STRATEJİMİZ

İşe alımlarının yüzde 85’ini yeni mezunlardan yapan bir kurum olarak, doğru yeteneklere ulaşmak, kuruma kazandırmak, verimlilik ve bağlılıklarına olumlu etki edecek uygulamalar geliştirmek, müşteri memnuniyetine ve bankanın hedeflerine ulaşmasında en önemli unsurlar. Çalışanın kurumu seçtiği bir dünyada, işveren markasının önemini bilinciyle gençlere ulaşabildiğimiz her alanda var oluyoruz. Bunu yaparken her sene yararlandığımız gençlik araştırmaları sonuçlarıyla beraber geleceğin organizasyon şemasını ve yetkinliklerini göz önünde bulundurarak yetenek kazanımında farklı stratejiler benimsiyoruz.

İşe alımlarının yüzde 85’inden fazlasını yeni mezunlardan gerçekleştiren ve yöneticilerini kurum içerisinden yetiştirmeyi hedefleyen bir banka olarak, bu hedefimizi FinansUp, Fin-ally

MT Programı, Career, Audit Pro, Finans 101 ve Finans Pro adlı yetenek kazanım programlarımız ile gerçekleştiriyoruz.

KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ EĞİTİM

QNB Finansbank olarak, çalışanlarımızın gelişimlerine her alanda dokunabilmek üzere, kişiselleştirilmiş eğitim programları hazırlıyoruz. Bu kapsamda, dijital eğitim platformlarıyla süreçlerimizi destekliyor, dijital okuryazarlığı artırmak ve teknolojik gelişmelerden haberdar olmalarını sağlamak için DigiLearn Gelişim Yolculuğu’nu hayata geçirdik.

Ayrıca, eğitimlerdeki yeniliklere göre Eğitim Liderleri Gelişim Programı ile yeteneklerini geliştirmeye odaklanıyoruz. Kişilerin kendi eğitimlerini talebe istinaden aldıkları Segment Geçiş Programımız da mevcut ve sürekli olarak ihtiyaçlara göre tasarlanıyor.

Bayer insan odaklı çalışma kültürünü benimsiyor

Bayer, global dinamiklere ve değişimlere hızla adapte olabilen, "çevik", hiyerarşiden ziyade yetkilendirmeyi teşvik eden "yalın" bir çalışma kültürüne sahip. Bayer Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Osman Demirel, "bir inovasyon şirketi" olduklarının altını çiziyor, "Başarımızın temel kaynaklarından biri, çalışanlarımızın farklı bakış açılarına sahip olması ve özgürce fikirlerini dile getirebilmeleri" diye kaydediyor.

Covid dönemi ve sonrası, özellikle esnek çalışma modelleri açısından önemli bir paradigma değişimine yol açtı. Esnek çalışma modelleri ile ilgili pek çok şirketin, bundan 5-10 yıl önce hayal dahi edilemeyen düzeyde esnek uygulamalarını gözlemliyoruz. Çalışanlar şirketleri seçerken şirketlerin esnek çalışma modellerindeki yaklaşımlarını çok daha fazla önemsiyorlar.

Çalışanların yüksek "şirket bağlılığına" sahip olması her zaman önceliğimiz. Bu amaçla, insan odaklı bir yaklaşımla hareket ederek güven esasına dayanan bir çalışma kültürü oluşturmaya devam ediyoruz. İş yaşam dengesini sağlamak ve iş birliği içerisinde verimliliğimizi artırarak çalışmak bizler için çok önemli.

YALIN VE ÇEVİK ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Bir işveren olarak çalışan bağlılığını devam ettirme ve heyecan duyarak çalışılmasını sağlama noktasında üzerimize her zamankinden daha çok görev düştüğünün de farkındayız, dolayısıyla çalışanların hayatını kolaylaştıran ve kişiye özel iyi yaşam çözümleri sunan uygulamaları hayata geçirmeye devam ediyoruz.

Amacımız; inşa ettiğimiz dayanıklı ve sağlam çalışma ortamını koruyup sürdürebilmek aynı zamanda yeni koşullara uyum sağlamak, gelişmek ve yeni fırsatları değerlendirmek adına daha çevik, yani daha hızlı bir çalışma süreci yaratmak. Bu hedefle; yetki ve sorumluluk almaya teşvik eden, iş birliği içerisinde çalışırken hiyerarşinin

azaldığı, yetkilendirmenin artırıldığı ve karar verme mekanizmalarının geliştirildiği daha yalın bir çalışma kültürü benimsiyoruz. Bu yaklaşımla tüm çalışma arkadaşlarımızı sürece dahil ederek, yetenek gelişimine değer vererek, herkesin sesinin duyulduğu güven ortamı içerisinde karar alma süreçlerini yeniden şekillendirerek ve birlikte statükoyu sorgulayarak bir çalışma ortamı oluşturuyoruz.

YETENEK YÖNETİMİ

Bayer'de yetenek yönetimi, İnsan Kaynakları kapsamında en çok önem verilen konulardan biri. Çalışanlarımızın gelişim alanlarını belirleyip ihtiyaçları yönünde gelişim fırsatları sunuyor, onları dünyanın birçok noktasında önemli kariyer fırsatları ile buluşturuyoruz. Yeteneklerin işe alınması, geliştirilmesi ve çalıştığı süre boyunca potansiyellerini en üst düzeyde işe yansıtılmaları için elimizden gelen en iyi çalışma ortamını sağlamaya ve çalışanlarımız için yeni fırsatlar yaratmaya çalışıyoruz.

Dijitalleşme ise bir inovasyon şirketi olarak tüm iş yapış modelimizde uyguladığımız ve düzenli yatırım yaptığımız bir alan. İnsan Kaynakları stratejimizde dijitalleşmeyi iki ayrı noktada değerlendiriyoruz. Bunlardan ilki, tüm çalışanlarımızın işlerinin her alanında sıklıkla kullandığı dijital araçlarımız. Liderleri bu konuda eğitmek, geliştirmek ve değişim yönetimini hayata geçirmek de bu sürecin parçası. Örneğin liderler; yetenek yönetiminden kariyer gelişimine kadar çalışanlarla ilgili stratejik bilgiye Talent Cocpit adını verdiğimiz bir dijital platform sayesinde erişiyor. Sağlıklı veriye daha rahat ulaşmaları ve bu dataları analiz etmeleri için de ciddi çalışmalar yürütüyoruz. İkincisi ise dijital "mindset" yani

Z kuşağını çekmek için özel strateji

KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK Z kuşağı, karşısında kendilerini dinleyen ve önemseyen yapılar bekliyor. Şirket itibarı ve marka değeri çalışmak için seçtikleri şirketleri belirleyen unsurlar arasında yer alıyor. Aynı zamanda kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik ilkelerine sahip, dünya için sorumlu marka anlayışını benimseyen şirketlere öncelik veriyorlar. Biz de Bayer olarak bu doğrultuda ilerliyor ve birçok farklı proje yürütüyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK Z kuşağının, şirket seçerken belirttiğimiz tüm bu etmenlerin yanı sıra şirketlerin sürdürülebilirlik konusundaki yaklaşımına da önem verdiğini biliyoruz. Bayer olarak bu konuda global ve lokal olarak çok önemli projeler yürütüyoruz.

KURUMSAL PROJELER Girişimcilik ekosistemini desteklemek amacıyla 6 yıldır yürüttüğümüz G4A Girişim Hızlandırma Programı'mız ve YGA ile birlikte bilim okuryazarlığına katkı sağlamak amacıyla ülke genelinde 10. ve 11. sınıfta okuyan tüm lise öğrencilerine yönelik hayata geçirdiğimiz sosyal sorumluluk projemiz "Bilimle Buluş" ile bilimi, eğitimi ve inovasyonu odağımıza alarak ilerliyoruz.

Tüm faaliyetlerimiz, çalışanlarımızın yaptıkları işte ve topluma sundukları katkıda daha büyük anlamlar bulmasına vesile oluyor, bu da bizi seçmenin bence en önemli nedenlerinden biri.

düşünce yapısı oluşturmak. Bu zihniyetin içine veriye ulaşma, onu analiz etme, sebep sonuç ilişkisi kurma gibi tüm enstrümanları dahil edebiliriz. Özetle Bayer'de dijitalleşmeye bir bakış açısı olarak yaklaşıyor; hem liderler hem de çalışanlar tarafından rahat kullanılmasını sağlayarak karar verme sürecine yardımcı olması adına yatırımlar yapıyor ve bu kültürün gelişmesini teşvik ediyoruz.

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMI

Bayer güçlü bir "Çalışan Markası" imajına sahip. Bu imajı getiren yaklaşımlarımıza baktığımızda da özellikle öne çıkan "Bakış Açısı ve Kültür", "Uluslararası ve Lokal Kariyer İmkânları", "Hibrit Çalışma ve Ofis Ortamı" ve "Çeşitlilik ve Katılım" olmak üzere dört bileşeni söyleyebiliriz.

Bayer'in çalışanların sağlığını ve güvenliğini önceliklendiren tutumu; esnek çalışma modellerine olan bakışı; adil ve saygılı, güvene dayalı çalışma ortamı; bilimle insanlık adına fayda üreten bir şirket olarak "Herkes için sağlık, Sıfır açlık" vizyonu ve "Daha İyi Bir Yaşam için Bilim" misyonu etrafında şekillenen şirket kültürü ve tüm bunların günlük iş yaşantısına ve ilişkilere yansımaya pratiği, çalışan bağlılığını pozitif yönde etkileyen özelliklerimiz.

KARIYER İMKÂN LARI

Ekip etkileşimi, iş birliği, sosyalleşme, yaratıcılık ve inovasyon adına anlam taşıyan ofis ortamımızda çalışanların, kendilerini ve beklentilerini rahatlıkla ifade edebildiği bir kültüre sahibiz. Başarımızın temel kaynaklarından biri, çalışanlarımızın farklı bakış açılarına sahip olması ve özgürce fikirlerini dile getirebilmeleri. Bu yaklaşımımızı ve çalışmalarımızı "Be You Be



● Osman Demirel Bayer Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

Bayer" işveren markamız ve yetenek yönetimi anlayışımızla destekliyoruz. En önemli önceliğimiz, çalışanların potansiyelleri ve yetenekleri ile değerlendirildiği bir ortam oluşturmak. Aynı zamanda Bayer'deki herkesten ne beklediğimizi tanımlayan liderlik, dürüstlük, esneklik ve verimlilik olarak belirttiğimiz LIFE değerleriyle bütünleşmiş bir şirket kültürü oluşturmaya odaklanıyoruz.

Bunlara ek olarak, çalışanlarımıza hem yurt dışında hem Türkiye'de önemli imkânlar ve pozisyonlar sunuyoruz. Son 10 yıl içinde 100'ün üzerinde çalışmamız yurt dışında önemli rollere atandı. Böylece Türkiye, Bayer içinde yetenek ihraç eden bir ülke haline geldi. Aynı zamanda Türkiye'de ikamet edip yurt dışındaki operasyonlar içinde görev alan çalışanlarımız bulunuyor. Bayer'de lokasyon gözetilmeksizin global projelerde yer almak mümkün. Böylelikle Bayer Türkiye olarak çalışanlarımıza işe girdiği günden itibaren global fırsatları sunmaya ve yurt dışındaki ekiplerle etkileşim kurmaları için onları teşvik etmeye devam ediyoruz.

GELİŞİM FIRSATLARI

Bayer'de her çalışana bir yetenek olarak kabul ediyoruz. Çalışanın gelişimine dair birçok yöntem ve enstrüman sunuyoruz. Her şeyden önce çalışanların kendi gelişimlerinden sorumlu olmaları gerektiğine inanıyoruz ve bunu çalışanlarımız ile paylaşıyoruz.

Ayrıca, çalışan gelişimine ait yöntemlerin doğru anlaşılması ve uygulanabilmesi, bu kültürü yerleştirmek ve geliştirmek için tüm liderlerimizle birlikte İnsan Kaynakları olarak doğru ortamı oluşturmaya çalışıyoruz. Kişisel gelişimin en çok "İşi Yaparak", ardından "Geri Bildirim ve Koçluk" ile ve son olarak da "Eğitimler" ile sağlandığına inanıyoruz. 70-20-10 modeli kapsamında eğitim süreçlerimizde yüzde 70

"En önemli önceliğimiz, çalışanların potansiyelleri ve yetenekleri ile değerlendirildiği bir ortam oluşturmak."

deneyimleyerek, yüzde 20 "role modeling", yüzde 10 ise eğitim uygulanıyor.

Bunun yanı sıra yurt dışında ve yurt içinde hem kısa hem de uzun dönemli Atamalar, Proje Görevlendirmeleri, İş Rotasyonu, İş Zenginleştirme, çalışana zorlayıcı sorumluluklar veren Streç Atama, belli süre içerisinde farklı pozisyonları deneyimleme imkânı sunan "Job Swap" ve "Job Shadowing" gibi işi yaparak öğrenme ve gelişme olanağı verecek pratiklere çok önem veriyoruz. ■

**"Küresel eğitim olanağı sunuyoruz"**

FARKLI UYGULAMALAR Yetkinlik Değerlendirmeleri, Değerlendirme Merkezi Uygulamaları, 360 derece ve birebir geri bildirim, Koçluk, Mentorluk, Gelişim Diyalogu, farklı liderler ve paydaşlarla kaynaşma olanağı sunan Networking, yeni işe başlayan arkadaşlarımızın oryantasyon sürecini kolay geçirmelerini sağlayan diğer çalışan arkadaşlarımızdan destek aldığımız "Buddy Program" pratikleri oldukça yaygın uygulamalarımız.

EĞİTİMLER Mentorluk sistemini uygulama şeklimiz de şirket kültürümüzün bir yansıması. Mentor ve Mentee olmak isteyen herkes, küresel online platform üzerinden talepte bulunarak ve beklentilerini belirterek birbirleri ile eşleşebiliyor. Kural koymayan, son derece özgürlükçü ve teşvik edici bir yaklaşım ile herkesin Mentor ve Mentee olabileceği inancı ve güveni ile yürüyen bir sistem var. Eğitimler konusunda pek çok farklı programımız bulunuyor. Küresel eğitim kataloğumuzda tüm çalışanlarımızın yararlanabileceği yaklaşık on dört bin farklı online eğitimimiz mevcut.

"Mutlu çalışanlar hedefliyoruz"

"Şirketimizde fırsat eşitliğini ve çeşitliliği ön planda tutarak tüm çalışanların mutlu ve işine bağlı şekilde çalışacakları bir iş ortamı sunmak için çalışıyoruz" ifadesiyle işveren markası yaklaşımlarını ifade eden Logo Grup İnsan ve Organizasyonel Dönüşüm Direktörü Nebahat Kesgin, çalışanlarının yetkinliği ve mutluluğu için hayata geçirdikleri uygulamaları anlattı.



Logoluların parçası olmaktan mutluluk ve gurur duyacağı bir çalışma kültürü yaratmayı, fırsat eşitliği ve çeşitliliğin hâkim olduğu, gelişim odaklı, adil ve şeffaf bir çalışma ortamı inşa etmeyi hedefliyoruz. Motivasyonu yüksek, işini severek yapan, her türlü görüş ve fikrini paylaşmaktan çekinmeyen, rahat ve güvenli bir ortamda çalışan ve tüm bunların sonucunda verimli işler ortaya çıkaran bir takım yaratmak en büyük amacımız. Dijital dönüşüm konusunda öncü bir şirket olarak pandemi dönemiyle birlikte İK alanında da dijitalleşme süreçlerimizi ileriye taşıdık. Uzaktan çalışmaya başlamamızla birlikte İK odağındaki çalışmalarımızın büyük kısmını dijital şekilde sürdürdük; tüm faaliyetlerimizi, toplantılarımızı dijitalde aldık.

Pandemi süreci öncesinde başlayan ve pandemiyle birlikte sistemi uçtan uca kurduğumuz online onboarding sistemimiz sayesinde; adaylarımız iş görüşmesinden, Logo Yazılım'daki ilk 6 ayının sonuna kadar online sistem üzerinden süreçlerini yürütüyor. Yeni çalışanlar bu süreçte HRBP (İnsan Kaynakları İş Ortağı) ve buddy'si tarafından da destekleniyor. Sürekli yapılan anketlerle de süreci gözden geçiriyoruz.

Öte yandan, şirket kültürünün devamlılığı, kültüre adaptasyon konularında da dijital uygulamalar geliştirdik. Örneğin, Logo Well programımızı tasarladık. Fiziksel, sosyal, duygusal ve finansal açıdan olmak üzere dört farklı boyutta planlanan Logo Well programı, Logo Yazılım çalışanlarının kendilerini daha iyi hissedebileceği ortamları yaratmayı ve böylece çalışanları çeşitli yönlerden desteklemeyi hedefliyor. Buna ek olarak, hem Logo Akademi Dijital Eğitim Kataloğu hem de farklı dijital eğitim platformları üzerinden gelişim süreçlerini tasarladık. Pandemi dönemi sırasında ve sonrasında çıkan yetkinlik ihtiyaçlarına özel, Hibrit Çalışma Dönemi Yetkinlik Kataloğu yayınladık. Bireysel, ekip içi ve farklı ekiplerle olan süreçlerin iyileşmesi, çalışanların belirsizlik dönemlerinde ihtiyaç duyacağı davranışsal beceriler gibi odak alanlarımızla çalışanlarımıza destek olduk. Aynı zamanda Liderlik Programlarımıza, belirsizlik dönemlerinde lider olmak, değişimi yönetmek gibi konuları da ekleyerek bu süreçte tüm yöneticilerimizin de yanında yer aldık.

“İşveren markası stratejimizin ilkeleri doğrultusunda şirketimizde fırsat eşitliğini ve çeşitliliği ön planda tutarak tüm çalışanların mutlu ve işine bağlı şekilde çalışacakları bir iş ortamı sunmak için çalışıyoruz.”

ÇALIŞAN DENEYİMİNDE DİJİTALLEŞME

Logo Yazılım'da çalışan deneyimini artırmak için çalışanlarımızı da süreçlere dahil ederek anketler gerçekleştiriyor ve çıkan sonuçlara göre farklı uygulamalar geliştiriyoruz. Aynı zamanda kendi kendini yöneten ekipler yaratmak ve bilgi birikimini kurum içinde yaygınlaştırmak amacıyla pilot olarak uygulamaya aldığımız Lonca isimli bir projemiz bulunuyor. Bu proje sayesinde farklı iş birimlerinde çalışan teknoloji ekiplerimiz, birbirinin bilgi birikiminden de faydalanyor ve yeni projeler geliştirebiliyor. Yeni yetenekler çekmek için ise en önemli kaynağımız staj programlarımız. Bu kapsamda genç yetenekleri Logo Yazılım'a kazandırmak için LOG-in Staj programlarını yürütüyoruz. LOG-in Staj Programı çatısı altında LOG-in Summer, LOG-in Winter, LOG-in Junior ve LOG-in Bootcamp programlarımız bulunuyor. Ayrıca tüm başvuru süreçleri dijital şekilde gerçekleşiyor. Teklif aşamasından ilk 6 ayın sonuna kadar, dijitalleşmiş onboarding programımız var ve burada uçtan uca süreci destekliyoruz.

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMI

Logo Yazılım'da işveren markası konusunu çok önemsiyoruz. Bu alandaki stratejilerimizi çevikliğin, yaratıcılığın, yenilikçiliğin, verimliliğin ve sürekli ilerleme kültürünün benimsendiği; çalışan deneyimine odaklanan ve örnek liderlerin, ekiplerin koçluk yaklaşımıyla geliştirilmesi üzerine kurguluyoruz.

Bu kapsamda şirketimizde fırsat eşitliğini ve çeşitliliği ön planda tutarak tüm çalışanların mutlu ve işine bağlı şekilde çalışacakları bir iş ortamı sunmak için çalışıyoruz.

Logoluların parçası olmaktan mutluluk ve gurur duyacağı bir çalışma kültürü yaratmayı, fırsat eşitliği ve çeşitliliğin hâkim olduğu, gelişim odaklı, adil ve

Logo'nun İşveren Markası Stratejisi İlkeleri

1. Çeviklik
2. Yaratıcılık
3. Yenilikçilik
4. Verimlilik
5. Sürekli ilerleme kültürünü benimseme
6. Çalışan deneyimine odaklanma
7. Örnek liderlerin koçluk yaklaşımı

● **Nebahat Kesgin** Logo Grup İnsan ve Organizasyonel Dönüşüm Direktörü

şeffaf bir çalışma ortamı inşa etmeyi hedefliyoruz. Motivasyonu yüksek, işini severek yapan, her türlü görüş ve fikrini paylaşmaktan çekinmeyen, rahat ve güvenli bir ortamda çalışan ve tüm bunların sonucunda verimli işler ortaya çıkaran bir takım yaratmak en büyük amacımız.

Bunu da başardığımızı inanıyoruz. Logoluların yüzde 86'sı Logo Yazılım'ın çalışmak için "harika bir iş yeri" olduğunu düşünüyor. 2022 yılında gerçekleştirdiğimiz Çalışan Bağlılığı Anketi'nden elde ettiğimiz sonuç ve Great Place to Work sertifikası ile taçlandırıldığımız bu başarıyı, çalışanımızı merkeze alan yaklaşımımıza borçluyuz. Tüm bunlara ek olarak Great Place to Work'ün açıkladığı Türkiye'nin En İyi İşverenleri 2023 listesinde yer aldık.

HİBRİT SİSTEME ADAPTASYON

Tüm çalışanlarımızın kariyer yolculukları boyunca uygun yetkinlikler kazanmalarını sağlıyor ve gelişimlerini destekliyoruz. Yeni dijital çalışma modeline uygun olarak ekiplerimize eğitimler sunuyoruz. Hibrit çalışma modelinin gerektirdiği yetkinlik ihtiyaçlarını belirledik ve bu yetkinlere özel bir Hibrit Çalışma Dönemi Yetkinlik Kataloğu oluşturduk. Toplantı yönetimi, dijital nezaket, çeviklik, müzakere becerileri, geri bildirim ve değişim yönetimi gibi eğitimleri tüm çalışanlarımızla buluşturuyoruz.

Logo Akademi ile hem öğrenen hem de sektörde alanında uzman eğitimlerle birlikte öğreten bir organizasyon olma misyonu ile ekosistemi genişletmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda; öğrenme ve gelişim faaliyetlerinin tek çatı altında yürütülmesi ve İK süreçleri ile entegrasyonu için Logo Akademi mimarisini tanımladık. Akademi sadece eğitim düzenleyen bir yapının ötesine taşınıp, iş yapış biçimlerini tanımlayan, araştırma yapan uzman eğitmen kadrosu ile öğrenmeye stratejik bir bakış açısı kazandırmayı amaçlayan bir organizasyon olmayı amaçlıyor.

Logo Akademi bünyesinde 2022 yılında Logo Yazılım çalışanlarına yönelik; teknoloji, satış, pazarlama, insan ve organizasyonel dönüşüm, finans ve hukuk, çeşitlilik ve kapsayıcılık, ürün ve çözüm eğitimleri, liderlik ve yetkinlik eğitimleri gibi alanlarda toplam 31 bin 410 saat eğitim

Kültürel adaptasyon için dijital uygulamalar

LOGO WELL Fiziksel, sosyal, duygusal ve finansal açıdan olmak üzere dört farklı boyutta planlanan Logo Well programı, Logo Yazılım çalışanlarının kendilerini daha iyi hissedebileceği ortamları yaratmayı ve böylece çalışanları çeşitli yönlerden desteklemeyi hedefliyor.

LOGO AKADEMİ EĞİTİMLERİ Logo Akademi'nin Dijital Eğitim Kataloğu ile dijital eğitim platformları üzerinden gelişim süreçlerini tasarladık.

Hibrit Çalışma Yetkinlik Kataloğu: Pandemi dönemi sırasında ve sonrasında çıkan yetkinlik ihtiyaçlarına özel, Hibrit Çalışma Dönemi Yetkinlik Kataloğu yayınladık. Bireysel, ekip içi ve farklı ekiplerle olan süreçlerin iyileşmesi, çalışanların belirsizlik dönemlerinde ihtiyaç duyacağı davranışsal beceriler gibi odak alanlarımızla çalışanlarımıza destek olduk.

LİDERLİK PROGRAMLARI Aynı zamanda Liderlik Programlarımıza, belirsizlik dönemlerinde lider olmak, değişimi yönetmek gibi konuları da ekleyerek bu süreçte tüm yöneticilerimizin de yanında yer aldık.

düzenledik. Her birime özel oluşturduğumuz müfredatlar için canlı sınıf eğitimlerinin yanı sıra Logo Akademi Dijital Eğitim Kataloğu ile dijital öğrenme yöntemleri de kullandığımız ve hibrit şekilde yürüttüğümüz bir öğrenme ve gelişim sürecini hayata geçirdik. Canlı sınıf eğitim ve Dijital Eğitim Kataloğuna ek olarak, videolar, podcast'ler ve makale-kitap gibi farklı kaynakları da hibrit öğrenme yöntemimize ekledik. Dijital öğrenme olanaklarını artırmak için ulusal ve uluslararası online öğrenme platformlarına üyelik ve erişim hakkı da sağladık.

Logo Akademi çalışanlarının yanı sıra iş ortaklarımızın gelişim ihtiyaçları için de yeni bir öğrenme platformu tasarlandı. Logo Ürün ve Çözüm eğitimlerine ek olarak satış, liderlik ve yetkinlik gelişim süreçlerine katkı sağlayacak programlar da oluşturduk.

Z KUŞAĞINA MESAJ

Çalıştıkları iş yerinden gurur duyacakları, mutlu olacakları, fırsat eşitliği ve çeşitliliğin hâkim olduğu, adil ve şeffaf, gelişim odaklı, motivasyonu yüksek, her türlü görüş ve fikirlerini rahatça paylaşabilecekleri güvenli bir iş yeri ortamını Logo Yazılım'da bulabilirler. ■

"Çalışan merkezli model oluşturduk"

Dünyanın önde gelen gıda devlerinden PepsiCo, Türkiye organizasyonunda pandemiden önce başlattığı uzaktan çalışma modelini, "hibrit"e dönüştürdü. PepsiCo Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Özlem Ökten, bu dönüşüm için "Tüm şirket bünyesindeki ilk uygulama" diyor. Ökten, "İşimizi doğru yaparken gereksiz bürokrasiden uzak ve çalışanı merkeze alan bir çalışma modeli oluşturduk" diyor.

PepsiCo olarak pandemiden çok daha önce başlattığımız uzaktan çalışma modelini bu dönemde çok daha işlevsel hale getirdik. 'PEPQUARTERS' adını verdiğimiz yeni çalışma yaklaşımımız kapsamında, 'Sen Neredeyse PepsiCo Orada' sloganıyla yola çıktık ve yeni çalışma düzenimizi 'çalışma şekli', 'yan haklar' ve 'ait hissetme' olmak üzere üç ana başlıkta tasarladık. Tüm PepsiCo bünyesinde ilk olarak Türkiye'de uygulanmaya başlanan hibrit çalışma modelini geliştirdik ve uygulamaya aldık. Yeni çalışma düzeni ile çalışanların iş-özel yaşam dengesi ve verimli çalışma saatleri göz önüne alınırken, aynı zamanda sürdürülebilir bir dünya için katma değer sağlamayı hedefliyoruz.

MERKEZ OFİSİMİZİN DÖNÜŞÜMÜ

Aynı zamanda merkez ofisimizi, yaratıcılığımızı ortaya çıkaran, birlikte çalışmayı destekleyen ve kutlamaların coşkusunu beraber yaşayacağımız bir mekâna dönüştürdük. Ekip buluşmaları, iş geliştirme toplantıları,

PepsiCo olarak A'dan Z'ye tüm operasyonlarımızı dijitalleşmeyi kullanarak daha verimli ve etkin hale getiriyoruz. İşimizi basitleştirmek, dijitalleşmek ve bu sayede artırdığımız zaman sayesinde büyük fark yaratacak konulara odaklanmayı amaçlıyoruz.



motivasyon ve kutlamalar için kullanacağımız bir ofis ortamı yarattık. Böylece merkez ofisimiz her gün gelmek zorunda olduğumuz bir ortamdan ziyade daha odaklı kullanacağımız bir ofis haline geldi.

Uzaktan çalışma modelinde eforumuzu en iyi şekilde yönetmek için özel çalışmalarımız var. Hem yöneticilerimize hem de çalışanlarımıza sunduğumuz farklı gelişim çözümleriyle iş özel yaşam dengesini nasıl yönetebileceklerine dair farkındalıklarını artıracak şekilde destek oluyoruz. Yeni döneme uygun yetkinlikleri geliştirecek eğitimleri devreye aldık. Çalışma şeklimizi basitleştirmek ve sadeleştirmek adına daha sonuç odaklı, işimizi doğru yaparken gereksiz bürokrasiden uzak ve çalışanı merkeze alan bir çalışma modeli oluşturduk.

A'DAN Z'YE DİJİTALİZ

PepsiCo olarak Adan Z'ye tüm operasyonlarımızı dijitalleşmeyi kullanarak daha verimli ve etkin hale getiriyoruz. İşimizi basitleştirmek, dijitalleşmek ve bu sayede artırdığımız zaman sayesinde büyük fark yaratacak konulara odaklanmayı amaçlıyoruz. İnsan kaynağımız da bu dönüşümün önemli bir parçası. Birçok dijital uygulama ile onların hayatını kolaylaştırıyoruz. Hem masa başında hem de sahada çalışan arkadaşlarımızı birçok dijital yenilikle destekliyoruz. Örneğin sahada satış yapan arkadaşlarımızı desteklemek üzere PepSell Mobil uygulamamızı geliştirdik. Bu uygulamayla satış yapan çalışanlarımıza, ellerindeki terminaller aracılığıyla; sahada anlık olarak nokta bazında yönlendirme yapılabilir. Böylece sahadaki satışlarını anında artırma fırsatı yakalıyor ve bu uygulama üzerinden satış yapabiliyorlar. Bunun gibi çalışan deneyimini artıracak birçok iyi örneğimiz var.

YETENEK KAZANMA PROGRAMI

Yeni yetenekleri çekmek için de dijital uygulamaları aktif bir şekilde kullanıyoruz. PepsiCo olarak tüm global iş imkanlarımızı pepsicojobs.com üzerinden dijital olarak paylaşıyoruz. Adaylar kariyerlerine uygun başvuruları birçok farklı ülke için buradan yapabiliyor. Ayrıca farklı uzmanlaşmış dijital kariyer uygulamalarını da aktif bir şekilde kullanıyoruz.

Bununla birlikte yeni yetenekleri çekmek için

dijital programlar düzenliyoruz. Örneğin geçen yıl PepsiCo "Daha Fazlasına Cesaret Et" Projesi ile genç yeteneklere global arenada çalışma fırsatları sunan bir program gerçekleştirdi. Üç yıla kadar deneyim sahibi öğrencileri, yeni mezunları ve profesyonelleri, girişimcilik becerilerini kullanmaya ve hızlı tüketim sektörünün gelecekteki büyük trendlerini belirlemeye davet ettiği bu programla, başvuranlardan PepsiCo'nun etki yaratmasına yardımcı olacak sürdürülebilir bir proje önermeleri istendi. Öğrenciler arasında yapılan değerlendirmenin son aşamasına gelen adaylara, mülakata girip PepsiCo liderlerine sunum yapma fırsatı sundu.

İspanya, İngiltere, Polonya, Romanya, Sırbistan, Belçika, Hollanda ve Türkiye olmak üzere sekiz ülkede gerçekleştirilen bu program ile başarılı mezunlar dünyanın her yerinden meslektaşlarıyla dünyanın en büyük hızlı tüketim markalarında çalışma fırsatına sahip oluyor. Tamamen

dijital olarak planlanan bu program aynı zamanda özgeçmiş sunulması aşamasını ortadan kaldırarak geleneksel işe alım süreçlerine yenilik getiriyor. İş modeli sunma aracılığıyla adaylara kişisel gelişim ve eleştirel düşünme becerilerini de gösterme şansı sunuyor.

YETENEKLERE ÖZEL PROGRAM

PepsiCo Pozitif stratejimizin bir parçası olan Pozitif Değer Zincirini, çalışanlarımızın ve

Z kuşağı ve PepsiCo

SÜRDÜRÜLEBİLİR GIDA SİSTEMİ: 200'den fazla ülke ve bölgede, ürünleri tüketiciler tarafından günde bir milyardan fazla tüketilen bir şirket olarak sürdürülebilir bir gıda sisteminin inşası yolunda anlamlı bir değişim sağlayabileceğimize inanıyoruz. Bu anlayışla, faaliyetimizde gezegenimizin limitlerini dikkate alarak, dünyamız ve insanlar için olumlu değişime ilham vererek, küresel gıda sisteminde pozitif değer yaratmak istiyoruz. Sürdürülebilir bir yaşam için çalışmayı amaç edinen yeni neslin PepsiCo ekosistemi içerisinde bu anlam arayışlarına karşılık bulabilecekleri bir iş ortamı sunuyoruz.

AJANDAMIZ: PepsiCo'da Çeşitlilik, Eşitlik ve Dahil Edicilik ajandamız kapsamında iş gücümüzde çeşitliliği sağlamak ve korumak önemli önceliklerimizden biri olmakla birlikte, farklı jenerasyonların bir arada mutlu bir şekilde çalışabileceği bir ortam oluşturmak için de tüm desteği veriyoruz. Bu anlamda, global sloganımız olan «Kendim Olabildiğim Bir Yer» ile tüm çalışanlarımızın PepsiCo'da kendi öz benliğini istediği gibi yansıtabileceği bir kültür yaratmayı hedefliyoruz.

● **Özlem Ökten** PepsiCo Türkiye İK Direktörü

İşveren markasının 3 bileşeni

- PepsiCo Türkiye olarak işveren markası yaklaşımımızın üç bileşenini, insan odaklı çalışma kültürü, yetenek ve çeşitlilikten beslenen bir iş ortamı ve çalışanların anlam arayışı ve sürekli gelişim taleplerine karşılık vererek çalışan memnuniyetini yüksek tutmak olarak tanımlayabiliriz. Bunun bir yansıması olarak PepsiCo Global, PepsiCo Europe ve PepsiCo Türkiye olarak, sürekli öğrenmeye ve gelişime olan bağlılığımızla şekillendirdiğimiz, tek bir ekip olarak hareket ettiğimiz ve insan odaklı çalışma kültürümüzden aldığımız güçle Top Employers Enstitü tarafından bir kez daha “En iyi İşveren” (Top Employer) seçildik. Yıllardır üst üste elde ettiğimiz bu başarıdan dolayı mutlu ve gururluyuz.

yeteneklerimizin gelişimine yatırım yapıp çalışanlarımız için anlamlı işler ve büyüme fırsatları sağlayarak desteklemeyi önemsiyoruz. Şirketimiz içerisinde lokal, sektör ve global bazda yer alan zengin içerikli Eğitim ve Gelişim Platformumuzda, sürekli öğrenme ve gelişim kültürümüz çerçevesinde çok kapsamlı çevrim içi kaynaklar, etkili online ve sınıf eğitimleriyle çalışanlarımızın hem liderlik becerilerini hem de yetkinliklerini geliştirmeye yönelik gelişim fırsatları sunuyoruz.

PepsiCo çalışanlarını doğru zamanda doğru öğrenme kaynaklarıyla destekleyerek karşılaştıkları iş zorluklarını gerçek zamanlı olarak çözmelerine yardımcı olmayı amaçlıyoruz. Programlarımız, PepsiCo çalışanlarının kariyerlerinde büyümeleri için yeni beceriler geliştirmelerine ve yeni rollerine hazırlanmalarına yardımcı oluyor.

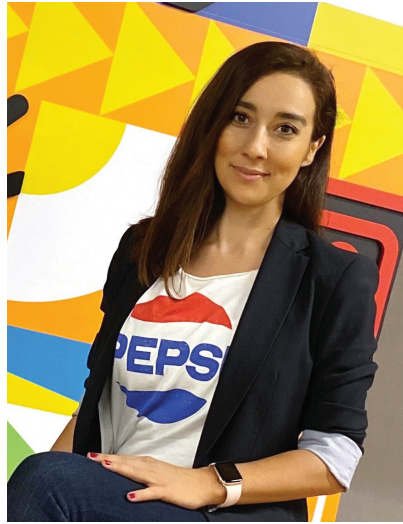
YAPAY ZEKA DESTEKLİ EĞİTİM

2021 yılında, PepsiCo, becerilere/ilgi alanlarına, iş alanlarına ve öğrenme alışkanlıklarına göre kişiselleştirilmiş öğrenme kaynakları önermek için yapay zeka öğreniminden yararlanan çevrimiçi öğrenim deneyimi platformu olan PEP U Degreed'in erişimini genişletti. PEP U Degreed ile makaleleri, TED konuşmaları, podcast'ler ve daha fazlası gibi daha geniş kaynaklara erişim sağlayarak e-egitim ve sanal ortamda eğitmen liderliğinde yaratıcı öğrenme çözümleri de sunabiliyoruz.

Son olarak çalışanlarımızın kariyer ve gelişimlerini geniş bir yelpazede kişiselleştirilmiş deneyimler ve öğrenme fırsatları sunan yeni şirket içi yetenek ve gelişim platformumuz olan 'myDevelopment' ile de desteklemeyi önemsiyoruz.

Çalışanlarımız, yapay zekanın sunduğu imkanlar

“Çalışanlarımızın kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak için birçok eğitim seçeneği sunuyoruz. Yeni mezunlarına yönelik ‘Daha Fazlasına Cesaret Et’ programındaki rotasyon fırsatlarıyla güçlü bir yetenek profili oluşturmayı destekliyoruz.”



doğrultusunda mevcut rollerini sürdürürken yeni yetkinlikler kazanmak ve geliştirmek için kısa süreli lokasyon veya uzaktan yürütülebilen global ve lokal projeleri araştırarak başvurabiliyor. Aynı zamanda geliştirmek istenilen yeteneklere özel öğrenim önerilerine erişim sağlayıp, organizasyon genelinde yeni profesyonel bağlantılar kurarak daha geniş profesyonel bir ağa hitap etme fırsatını da yakalamış oluyorlar.

Bunlara ek olarak, her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz tüm çalışanlarımızın katılımına açık, hibrit olarak gerçekleştirdiğimiz bilgilendirici, etkileyici ve

zenginleştirici Kariyer ve Gelişim Festivallerimiz içerisinde birçok farklı temada konuk konuşmacı davet ederek beceri ve yetkinlikleri geliştiren içeriklerle birlikte çalışanlarımızı yalnızca PepsiCo içerisinde değil, aynı zamanda kişisel yolculuklarında da başarılı olmak için ihtiyaç duydukları konularda da güçlendirmeyi hedefliyoruz. ■

"Çalışan deneyiminde tasarım odaklıyız"

İlaç sektörünün önde gelen kuruluşlarından Amgen Türkiye, çalışanlarının tam potansiyellerini ortaya çıkarmak için fırsatları içeren bir çalışma ortamı sunmayı amaçlıyor. Şirketin insan kaynakları lideri Ersin Yılmaz, "Kariyer gelişimi başta olmak üzere iş arkadaşlarımızın hayatını kolaylaştırmaya yönelik onlarca farklı proje ile çalışan deneyiminde mükemmelliği hedefliyoruz" diyor.



Amgen olarak şirketlerin, insan hakları ve çeşitlilik zeminine dayanan politikalarla ileriye gideceğine olan inancımızla faaliyet gösteriyoruz. "Her görev ve her çalışmamız değerlidir" bakış açısı ile katılımcılığa ve bireysel sorumluluğa dayalı bir iş ortamı sunuyoruz.

"Çalışan deneyimi tasarımı"na odaklanarak, adayların şirketle karşılaşma anından, şirketin bir parçası olduğu tüm süreç boyunca yaşadığı her deneyimi tek tek tasarlıyoruz. Bunu yaparken 4 alana odaklanıyoruz.

DÖRT KRİTİK ALANIMIZ

İlki, çalışanlarımızın kendi potansiyellerini ortaya koyabilecekleri, yenilikçi ve çevik bir çalışma kültürü oluşturmak ve böylece çalışan bağlılığını en üst düzeye taşıyıp bunu sürdürülebilir hale getirmek. İnsan Kaynakları stratejimizin temelinde çalışanlarımızın performans ve potansiyellerini en iyi şekilde ortaya koyabilecekleri bir iş ortamı sunmanın yanı sıra iyi olma hallerini de sürdürülebilir kılabilecek yenilikçi ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimsiyoruz.

İkinci olarak, önceki yıllarda olduğu gibi bu sene de yeteneğin yönetimi ve gelişimi önemli odak alanlarımız arasında. Çalışanlarımızı gerek Türkiye içinde gerekse yurt dışında yetkinlikleri ve potansiyellerini geliştirebilecekleri fırsatlarla buluşturmaya devam edeceğiz.

Bir diğer önceliğimiz, şirket içindeki kolaborasi ve etkin iletişimi artıracak, işlevsel ve çevik çalışma kültürümüzü destekleyecek çapraz

"Özelliklerimiz ve uygulamalarımız ile bugün en çok çalışılmak istenen şirketlerden biriyiz. Bu çalışmalarını her yıl genişleterek sürdürüyoruz."

fonksiyonlu iş birliği fırsatlarını oluşturmak.

Dördüncü odak konumuz ise çeşitlilik (diversity) ve kapsayıcılık (inclusion). “Çeşitliliği ve kapsayıcılığı nasıl bir yaklaşımla yürüteceğiz?”, “Toplumda fayda ve farkındalık yaratacak neler yapabiliriz?” gibi konulara odaklanıyoruz.

DİJİTALLEŞMEYLE DÖNÜŞÜM

Uzaktan erişim ve dijital çalışmalar, tüm dünya genelinde çok önemli bir noktaya gelmiş durumda. Dijitalleşme alanında attığımız adımlar hızla devam ediyor. Özellikle yapay zeka kullanarak geleceğe yönelik birtakım modellemeler ile neden-sonuç ilişkileri üzerinde detaylı analizler yapmak, aksiyon planlarımız arasında yer alıyor.

Dijital dünyanın getirdiği yenilikler ve imkanlar ile farklı projeler geliştirmeye odaklandık. Geliştirdiğimiz her proje çalışanlarımızla iletişimimize güç katıyor. Özellikle dijital projeleri hayata geçirirken 3 temel noktaya önem veriyoruz; yeni dijital proje; çalışanın, yöneticinin ve insan kaynaklarının iş yapış şekline verimlilik getiriyor mu, basit ve kolay ulaşılabilir mi, esneklik sağlıyor mu?

Dijitalleşmenin ve esnek çalışma modelinin çalışan motivasyonu üzerinde pozitif etki yarattığını söyleyebilirim. Dolayısıyla, dijitalleşme ile birleştirdiğimiz; yeni çağın en önemli konularından biri de esneklik. Biz de Amgen Türkiye olarak “Formülünde Sen Varsın” mottosuyla çalışma arkadaşlarımızın her konuda kendi formüllerini yaratabilmeleri için onlara gerekli ortamı sağlıyoruz. Esnekliği merkeze alan pek çok faaliyetimizden biri ise “FlexSpace” adını verdiğimiz çalışma modelimiz. Bu model ile haftanın 4 günü dilediğimiz yerden çalışma fırsatı buluyor, haftanın 1 gününü ise ofisimizde bir araya gelerek sosyalleşme ve yüz yüze toplantılar için değerlendiriyoruz. Bu tür uygulamalarla çalışanlarımız, karşılıklı güven ve iş birliği içinde daha verimli çalışıyorlar.

Z kuşağına mesaj

Kariyer/yetenek yönetimi, esneklik ve çeşitlilik konularında çalışanların hayatını kolaylaştıracak uygulamalarımıza; çalışanlarımızın profesyonel tutkularını izlemeleri ve tam potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri bir çalışma ortamı sunmaya ve mutlu bir çalışan deneyimi vaatimize devam edeceğiz.

YETENEK YÖNETİMİ STRATEJİSİ

Amgen Türkiye olarak, eşsiz bir amacın etrafında tutkuyla toplanmış, birbirinden güç alan bir takımız. Misyonumuz, bilimle ışığıyla hastalara hizmet etmek. Bu misyon ile, sahadan, merkez fonksiyonlarımıza, stratejiden, yaratıcılığa katkı sağladığımız her alanda potansiyelimizi kullanma ve değişimi yaratma gücüne sahibiz.

Kariyer gelişimi başta olmak üzere iş arkadaşlarımızın hayatını kolaylaştırmaya yönelik onlarca farklı proje ile çalışan deneyiminde mükemmelliği hedefliyoruz. Çalışanlarımızın profesyonel tutkularını izlemeleri ve tam potansiyellerini ortaya çıkarmaları için fırsatlarla dolu bir çalışma ortamı sunuyoruz. Tam bir yetenek kaynağı olarak çalışıyoruz. Çalışanlarımızın kariyerleri boyunca hem yurtdışında hem de Türkiye’de yerleşik olarak bölgesel sorumluluklar alabilecekleri imkanlar yaratıyoruz.

İŞ-YAŞAM DENGESİ

Bunların yanı sıra, çalışanlarımızın mutluluğunu ve verimliliğini artırmak için şirketteki deneyimlerine kulak veriyoruz. Sürekli ve çift yönlü iletişimin kilit bir konu olduğunu düşünüyor ve bu iletişimi hiç koparmamaya çalışıyoruz. Bunu destekleyen eğitim ve gelişim imkanları, mentorluk – reverse mentorluk, koçluk gibi birçok uygulamamız bulunuyor. Çalışanlarımızın iş yaşam dengelerini iyileştirmek adına motivasyonu artırmaya yönelik uygulamalarda bulunuyoruz. Geçtiğimiz yıl yarattığımız wellbeing markamız “İyilik Sağlık Olsun” ve bu kapsamda kurulan sosyal kulüplerimiz ile çalışanlarımızın iyi olma halini destekliyoruz.

Ek olarak, 2020 yılının başında globalde kurulan Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Aidiyet (DI&B) ekibiyle birlikte, bu konu da önceliklerimiz arasına girmiş durumda. DI&B kültürüne dair şirket içerisinde halihazırda olan uygulamalarımız dışında birçok konuda çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

● **Ersin Yılmaz** Amgen Türkiye İnsan Kaynakları Lideri

Vaat ve marka bileşenlerimiz

DOĞRU HİKAYE “Hayal Gücüyle Geleceğe, Bilimle Gerçeğe” işveren markası vaadimizi oluştururken hedefimiz, yalnızca bir slogan ya da marka yaratmak değildi. Hem kendimize hem de dışarıya doğru anlatacak bir hikaye yazmak istedik. “Hayal Gücüyle Geleceğe, Bilimle Gerçeğe” aslında bizim değerlerimizin ve var olma amacımızın bir yansıması.

BİLİM ODAKLI Öncelikli değeri bilim odaklı olmak olan bir kültürde çalışıyoruz. Her şeyi bilimin ışığında düşünmek ve yapmak da zaten hayal gücünü kullanmayı gerektiriyor. İnsanlık tarihine de baktığımızda, insanoğlu hayal etmiş ve doğa bilimlerini kullanarak bunları gerçekleştirmiş. Bugünkü medeniyetler de hayal gücü ve bilimin iş birliğiyle ortaya çıkmış. Amgen Türkiye olarak biz de çalışanlarımızın hayallerini bilimin ışığında gerçekleştirmek için pek çok fırsat sunuyoruz.

MARKA VAADİMİZ İşveren markası bileşenlerimiz ise şöyle: “İnsanların hayatına bilimin gücüyle dokunur, var olma amacımıza bilimle ulaşırız”, “Birbirine güvenen, inanan ve paylaşan bir takım bizi güçlü kılar” ve “Aştığımız her zorluk bizi başarıya götürür.”

KAPSAYICI ÇALIŞMA ORTAMI

Tüm çalışanlarımızın kendilerini ifade edebilecekleri ortam ve platformlar yaratmak en çok özen gösterdiğimiz konulardan biri. Bu amaçla belirli aralıklar ile tekrarladığımız anketlerimiz ve genel müdürümüz tarafından aylık olarak düzenlenen buluşmalarımız bulunuyor. Bu ortamlar ile, bizzat tüm çalışanların sorularını genel müdüre ve yönetim ekibimize yöneltebildikleri açık iletişimi sağlayabiliyoruz.

Geçtiğimiz yıldan bu yana belirli aralıklar ile düzenlediğimiz eğitimlerle “Herkes farklı olduğu için kimse farklı değildir!” anlayışı ile yola çıktık ve şirket içerisinde farkındalığı daha büyük resimde çekmeye çalışıyoruz. Eğitimle amacımız; engelli istihdamı ve çeşitlilik yönetimi ile ilgili yönetim becerilerine daha çok “empati” eklenmesi ve farklı bakış açılarından faydalanma sürecinin doğru yönetilmesi diyebilirim.

Bu çalışmalara ise 2 tane Çalışan Kaynak Grubu eşlik ediyor. Kadın liderlerin güçlendirilmesi amacıyla 2020 yılında, TMEA- (Türkiye, Orta Doğu, Afrika) bölgesinde kurulan WE2 (Women Empowered to be Exceptional) – Sıra Dışı Kadın Liderler çalışan kaynak grubumuz ile, özellikle kadın çalışanlarımızın liderlik becerilerini artırmaya yönelik çalışmalarımız başlamış oldu. Daha sonrasında ise global ekiplerin organize ettiği “Ön Yargıların Farkındalığı” eğitimini tüm çalışanlar olarak tamamladık.

Geçtiğimiz yıl 3 Aralık Dünya Engelliler Günü’nde, ikinci çalışan kaynak grubumuz olan ABLE (Ability Bettered through Leadership and Education/ Liderlik ve Eğitim Yoluyla

İyileştirilen Yetenek) – ekibimizin lansmanını milli paralimpik okçumuz Yiğit Caner Aydın’ı konuk ederek gerçekleştirdik. Fiziksel zorluklar dışında, psikolojik ve zihinsel zorluklar şeklinde de olabileceği farkındalığını yaratmayı amaçlayan ABLE ile mental sağlık, serebral palsy ve kaygı bozukluğu gibi zorlukları ele aldığımız farkındalık oturumları gerçekleştiriyoruz.

YENİ PROJEMİZ DEVREDE

Geçtiğimiz aylarda hayata geçirdiğimiz bir diğer projemiz ise “Benim Formülüm” Esnek Yan Haklar projesi. Toplam kazanç paketinin önemli bir parçası olan yan hakları, kişiye özel hale getirdiğimiz bu projede yan haklar, her çalışanın kendi ihtiyacı doğrultusunda esnetilebiliyor, yıldan yıla değişen ihtiyaçlar doğrultusunda farklılaştırılabilir. Programda çalışanlar temel ve standart yan haklarını diledikleri gibi esnetilebiliyor.

Program sayesinde çalışanlar; alışveriş kartından, yemek kartına, tatilden, elektroniğe ve ev tekstiline kadar birçok alternatif ile kendilerine özel menülerini tasarlayabiliyor. Esnek Yan Haklar sistemini hayata geçirirken de her zaman olduğu gibi çalışanlarımızın görüş ve beklentilerine göre hareket ettik. Esnek Yan Haklar projesinin menüsünü hazırlamak için bir anket hazırladık ve menüyü oluşturmak konusunda çalışanlarımızdan destek aldık. Yani projemizin formülünü çalışanlarımız yazdı. Amgen Türkiye olarak çalışanlarımıza, kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak gördüğümüz esnekliğe dair fırsatlar sunmaya devam edeceğiz. ■

- **Okay Yıldırım** QNB eFinans Genel Müdürü ve QNB Finansbank Grup Tüzel Dijital Bankacılık Başkanı
- **Cemile Banu Hızlı** Mplus Türkiye CEO - Mplus İcra Kurulu Üyesi

Müşteri deneyiminde dijital dönüşüm için güç birliği

Başta KOBİ'ler olmak üzere şirketlerin dijitalleşme süreçlerinin yönetimini sağlayan platform bankacılığı QNB Finansbank Dijital Köprü'yü, QNB eFinans Genel Müdürü ve QNB Finansbank Grup Tüzel Dijital Bankacılık Başkanı Okay Yıldırım ve platformun merkezi kurulum ve teknik hizmet süreçlerindeki iş ortağı Mplus Türkiye'nin CEO'su Cemile Banu Hızlı anlattı.

QNB Finansbank'ın şirketlerin dijitalleşme sürecindeki destek ihtiyacını önceden fark edip bu sorunu çözmek için hayata geçirdiği, Türkiye'nin ilk ve öncü "platform bankacılığı" Dijital Köprü'nün tüm iletişim trafiği, Mplus Türkiye tarafından Dijital Köprü Çözüm Merkezi üzerinden yönetiliyor. Ayrıca, merkezi kurulum ve teknik hizmet süreçlerinde de QNB Finansbank Dijital Köprü müşterilerine gerekli desteği Mplus Türkiye teknik ekipleri sağlıyor. Mplus İcra Kurulu Üyesi ve Mplus Türkiye CEO'su Cemile Banu Hızlı ve QNB eFinans Genel Müdürü ve QNB Finansbank Grup Tüzel Dijital Bankacılık Başkanı Okay Yıldırım; şirketlerin dijital dönüşüm yolculuğunda en yenilikçi çözümleri ustalıkla bir araya getiren Dijital Köprü projesini ve bu projeye katma değer sağlayan iş birlikliklerini aktardı:

QNB Finansbank olarak Dijital Köprü ile şirketlerin dijitalleşmelerinde üstlendiğiniz öncü rol ile pazarda çok büyük ilgi gördünüz. Bu fikrin nasıl doğduğunu anlatabilir misiniz?

Okay Yıldırım: Son yıllarda bireyler olarak hayatımızın birçok alanında dijitalleşme sürecine ve dijitalleşmenin getirilerine hızlıca uyum sağladık. Uzun süredir her birimizin gündeminde olan, özellikle günlük işlerimiz ve yaşamımızda kendimizi içinde bulduğumuz dijitalleşme yolculuğu, birkaç yıldır kurumların da iş planlarında yerini aldı. Günümüzde en çok konuşulan konulardan olan ve her sektörün üzerine çalışmaya başladığı, firmaların dijital dönüşüm sürecine biz QNB Finansbank olarak yıllar önce Dijital Köprü ile destek vermeye başladık. Dijital Köprü, 2019 yılında sahip olduğumuz e-Dönüşüm ve benzeri çözümleri bir



arada sunarak KOBİ'lerin dijitalleşme deneyimini hızlandırıp kolaylaştıracağımız bir fikir olarak başladı. Hatta Dijital Köprü ilk lansman döneminde, bir isimden ziyade bir felsefeydi ve "KOBİ'leri Geleceğe Taşıyan Dijital Köprü, QNB Finansbank" sloganı ile çıktı.

O dönemde amacımız KOBİ'lerin dijitalleşmesini sağlayan banka olmaktı. Bugün geldiğimiz noktada sadece KOBİ'lerin değil, büyük ölçekli firmaların da dijitalleşmesini başlatan ve devam ettiren bir platform olduk.

Okay Yıldırım

Dijital Köprü'yü rakiplerinden ayıran 3 faktör

- 1 Sektörde öncü 10'dan fazla fintech'le birlikte sunduğumuz 15 çözümümüz ile firmaların dijital dönüşüm sürecindeki "nereden başlamalıyım, nasıl yapmalıyım" gibi soru işaretlerini giderdik. Böylece odak noktası haline geldik.
- 2 Dijital bankacılık, e-Ticaret, e-Dönüşüm, Yönetimsel ve Finansal kategorilerde en yenilikçi dijital çözümleri bir araya getiriyoruz. Tüm bunları ihtiyaca yönelik çözümlerle, karışık olmayan sade bir şekilde sunuyoruz.
- 3 Açık bankacılık alanında "Tüm Bankalar" uygulamasını kullanıcı dostu bir ara yüz ekranıyla hayata geçirerek firmalara tüm bankalardaki hesaplarına tek yerden ulaşım imkanı sunuyoruz.

Mplus'ın, QNB Finansbank Dijital Köprü'nün süreçlerinde nasıl bir rolü var?

Cemile Banu Hızlı: Mplus Türkiye olarak; QNB Finansbank Dijital Köprü müşterileri, potansiyel müşteriler ve ekosistem içindeki fintech ve startup'lar arasındaki tüm iletişim trafiğini Dijital Köprü Çözüm Merkezi üzerinden biz yönetiyoruz. Bunun dışında teknik ekiplerimizle merkezi kurulum ve teknik hizmet süreçlerinde de müşterilerimize desteği biz veriyoruz. Tüm bu süreçlerde Dijital Köprü ihtiyacı olan önyüz ve yazılımlarda da Mplus'ın kendi geliştirdiği teknolojiyi, AllSpace'i kullanmayı tercih etti.

QNB Finansbank, iş birliği için neden Mplus'ı tercih etti?

Okay Yıldırım: Mplus, güçlü referanslarından da anlaşılacağı üzere sektörde bilinen ve tercih edilen bir marka. QNB Finansbank olarak bizlerin de Mplus ile iş birliği uzun yıllara dayanıyor. Bankadaki birçok ürün ve hizmette kendilerinden destek alıyoruz. Bu sebeple süregelen memnuniyetimizin Mplus ve Dijital Köprü iş birliğine büyük katkı sağladığını söyleyebiliriz. Güçlü teknolojik altyapıları sayesinde taleplerimize hızlı yanıt verme kasları, deneyimli yöneticileri ve destek verdikleri her ürünü sahiplenerek süreçlerdeki çevikliği ve yönlendirici stratejileri, Dijital Köprü'de kendilerini tercih etmemizdeki en önemli unsurlardan oldu. Mplus Türkiye'nin CEO'su, Cemile Banu Hızlı'nın eski bir QNB Finansbank yöneticisi olması ve yıllardır devam eden dostluğumuz ve güvenimiz de bunu pekiştirdi. Müşterilerimizin memnuniyeti banka olarak en önemsedığımız konular arasında olduğu için çözüm merkezi ve saha ekibi tarafında Mplus ile çalışmaktan mutluluk duyuyoruz. Dijital Köprü'de 2020 yılından bu yana devam eden birlikteliğimizin her geçen yıl yeni projelerle daha da güçlenerek devam edeceğine inanıyoruz.

Bu iş birliğini ve Mplus Türkiye'yi farklı kılan unsurları nasıl anlatırsınız?

Cemile Banu Hızlı: QNB Finansbank Dijital

Köprü yönetimi, daha konu bir fikir aşamasındayken çok akılcı bir stratejiyle bizi sürece dahil etti. Hem operasyon yönetimi hem de danışmanlık ekibimiz Dijital Köprü'ye kuruluş öncesi aşamalarda destek vermeye başladı. Bu bir tedarikçi olarak bizde çok ciddi ve kalpten bir aidiyet hissi yarattı; markanın hedeflenen kitlesini, marka dilini ve amacını hissederek başlamış olduk. Bu arada Dijital Köprü de bizim müşteri hizmetleri, süreç ve temas noktası teknolojileri konusundaki deneyimlerimizden faydalanmış oldu. Standart bir çağrı merkezi hizmetinden farklı olarak, QNB Finansbank Dijital Köprü oluşumunda KOBİ'lere verdiğimiz teknik hizmetimiz, bu oluşum içindeki firmalarla aramızda kurduğumuz organizasyonel yapımız, müşteriler ile uzaktan bağlantı sağlayan yetkin personellerimiz ile anlık iletişim fırsatı sunmamız öne çıkan başlıca unsurlar. Mesela CRM uygulamamız Allspace ile birden fazla çözüm ortağına anlık olarak veri akışı ve maksimum müşteri memnuniyeti sağlıyoruz. Ayrıca yüz yüze iletişim ihtiyacı için de illere, yaygın Mplus saha ekibimizle de Dijital Köprü'ye destek veriyoruz.

Şirketlerin dijital dönüşümü günümüzde en çok konuşulan konular arasında. QNB Finansbank Dijital Köprü şirketler arasında tercih edilen bir platform oldu, sizi sektörde farklılaştıran ve başarı getiren özellikleriniz neler?

Okay Yıldırım: Firmaların dijitalleşme sürecindeki destek ihtiyacını önceden fark edip bu sorunu çözmek için hayata geçirdiğimiz Dijital Köprü, Türkiye'nin ilk ve öncü "platform bankacılığı" örneği. Dolayısıyla başından beri sektörde ilk olmamız bizi farklı kılıyordu. Ama esasen bize başarı getiren nokta; firmalarımızın ihtiyacına yönelik güvenilir, dijital ve yenilikçi çözümleri Dijital Köprü Platformu bünyesine katarak sunduğumuz hizmetleri sürekli geliştirmemiz oldu. Alanında uzman ve sektörde öncü 10'dan fazla fintech'le birlikte sunduğumuz 15 çözümümüz ile firmaların dijital dönüşüm sürecindeki "nereden başlamalıyım, nasıl yapmalıyım" gibi soru işaretlerini giderdik.

- **Okay Yıldırım** QNB eFinans Genel Müdürü ve QNB Finansbank Grup Tüzel Dijital Bankacılık Başkanı
- **Cemile Banu Hızlı** Mplus Türkiye CEO - Mplus İcra Kurulu Üyesi

Böylece odak noktası haline geldik. Günümüzde QNB Finansbank Dijital Köprü, şirketini dijitalleştirmek isteyenler için en doğru dijital bankacılık hizmetlerini ve e-Ticaret, e-Dönüşüm, Yönetimsel ve Finansal kategorilerde en yenilikçi dijital çözümleri ustalıkla bir araya getiriyor. Tüm bunları yaparken, platformun gerçekten ihtiyaca yönelik çözümlerle, karışık olmayan sade bir şekilde kalmasını da çok önemsiyoruz.

300 BİN MÜŞTERİ, 100 BİN FİRMA

Diğer taraftan açık bankacılık alanında da “Tüm Bankalar” uygulamasını, sektörde ayrılan ve kullanıcı dostu bir ara yüz ekranıyla hayata geçirerek firmalara tüm bankalardaki hesaplarına tek yerden ulaşım imkanı sunuyoruz. Müşterilerimizin yepyeni bir uygulama ile karşılaştığı bu alanda da Dijital Köprü Platformu sunduğu deneyimle öne çıkıyor.

Dolayısıyla Türkiye’de ve hatta dünyada “platform bankacılığı” örneği olarak bilinen Dijital Köprü Platformu ile 300 bine yakın müşterimiz bankacılık işlemlerini, 100 binden fazla firmamıza ise bankacılık işlemlerine ek olarak dijital çözümlerimizi kullanarak zaman ve maliyet avantajı sağlıyor. Ulaştığımız kullanıcı sayısı ve sektördeki liderliğimiz ile önümüzdeki dönemde de dijitalleşme denince akla gelen ilk platform olmaya devam edeceğiz.

Mplus, QNB Finansbank Dijital Köprü’ye nasıl katkıda bulunuyor?

Cemile Banu Hızlı: QNB Finansbank şubeleri dışında işletmelerin iletişim merkezi olarak temas noktası haline geldik. Bu çerçevede; Dijital Köprü Platformu’nu nasıl kullanacaklarını ilgili kitleye biz anlatıyoruz. Destek ihtiyacı olan müşterilerimizin bilgisayarlarına bağlanarak kurulumlarını gerçekleştiriyor ve yaşadıkları olası sorunları teknik ekibimizle gideriyoruz.

QNB Finansbank olarak Dijital Köprü ile ilgili gelecek hedefleriniz nelerdir?

Okay Yıldırım: 2023’ün ikinci çeyreğine yaklaşırken QNB Finansbank Dijital Köprü olarak çözümlerimiz arasına global firmaları da dahil etmeye başladık. Çalışan yan hakları kapsamında olan yemek kartları, firmalar için danışmanlık ve finansal hizmet sunan sektör paydaşları ile çalışarak yeni sene de çözüm sunduğumuz alanları firmalarımız için çoğaltmaya devam ediyoruz. Bu kapsamda birçok farklı sektörden firmaların ihtiyaç duyduğu çözümleri Dijital Köprü Platformu’na



Mplus, Dijital Köprü’ye nasıl katkıda bulunuyor?

TEMAS NOKTASI QNB Finansbank şubeleri dışında işletmelerin iletişim merkezi olarak temas noktası haline geldik. Bu çerçevede; Dijital Köprü Platformu’nu nasıl kullanacaklarını ilgili kitleye biz anlatıyoruz. Destek ihtiyacı olan müşterilerimizin bilgisayarlarına bağlanarak kurulumlarını gerçekleştiriyor ve yaşadıkları olası sorunları teknik ekibimizle gideriyoruz.

YAZILIM SAĞLAYICISI Dijital Köprü, tüm süreçlerde ihtiyacı olan önyüz ve yazılımlarda Mplus’ın kendi geliştirdiği teknolojiyi yani AllSpace’i kullanmayı tercih ediyor.



dahil etmeye özen gösteriyoruz. Türkiye ekonomisine katkı sağlayan fintech’ler ve çözüm ortaklıklarımıza ek olarak platformumuza eklenen, bizimle çalışmak isteyen global firmalar ve çözümler ile de büyümemizi devam ettiriyoruz.

Önümüzdeki dönemde de QNB Finansbank Dijital Köprü, dijitalleşme alanında yaptığı yatırımlar ve bu ekosistemdeki paydaşlar ile kurduğu kuvvetli bağ sayesinde sektördeki öncü konumunu sürdürecektir.

Platformumuzdaki tüm çözümlerin bankacılık liderliğinde bir uyum içerisinde işleyeceği, tek bir bütünsel çözüm olarak hareket ettiği eşsiz bir deneyim hedefliyoruz.

Cemile Banu Hızlı: Dijital Köprü gibi çok başarılı bir projenin önemli bir parçası olmaktan çok mutlu ve gururluyuz. Tüm paydaşlarını birlikte büyüten ve geliştiren bu ekosistemin hızla büyümeye devam edeceğini çok net görebiliyoruz. Nice başarılarla beraber yürüyebilmek dileğiyle... ■

● **Figen Dönder** Hitit İK Genel Müdür Yardımcısı

"Çalışanlarla gönül bağımız var"

Sales Network platformu tarafından düzenlenen ve öğrenciler ile profesyonellerin oylarıyla belirlenen "Best Team to Join" anketinde Hitit en çok çalışılmak istenen şirketler arasında yer aldı. Oylamaya teknoloji kategorisinde giren Hitit, birçok önemli markayı geride bırakarak, teknoloji alanının favori şirketlerinden biri oldu.

Havacılık ve seyahat teknolojileri alanlarında Türkiye'nin lider firması Hitit, bir kez daha teknoloji kategorisinde en çok çalışılmak istenen firmalar arasında gösterildi. Bu yıl beşincisi düzenlenen ve "Satışın dijitalleşmesine katkı sağlayan teknoloji iş ortağı" kategorisinde gümüş ödülün sahibi olan Hitit, aynı zamanda "Best Team to Join" kategorisinde de ipi göğüsleyen firmalar arasında yer aldı.

"En çok çalışılmak istenen teknoloji şirketleri" kategorisinde öğrencilerin ve profesyonellerin tercihleri arasına giren Hitit, başarılı finansal tabloları ve pandemi ile birlikte artış gösteren partner ekosistemindeki büyümeyle paralel olarak İK politikaları ile de dikkat çekiyor.

SADAKAT ORANI YÜKSEK

Türkiye'nin teknoloji alanında büyük bir kan kaybı yaşadığını ve beyin göçüyle kaybettiğimiz gençlerin başında mühendislik fakültesi mezunlarının geldiğini belirten Hitit'in İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Figen Dönder, Hitit'in çalışma kültürü ve insan kaynağı uygulamaları ile sektördeki diğer firmalardan ayrıştığını belirtiyor.

100'ün üzerinde ulusal ve uluslararası kurumsal markanın temsil edildiği Sales Network platformunda, Hitit'in en çok çalışılmak istenilen teknoloji şirketleri arasına girmesinin önemli bir başarı olduğunu ifade eden Dönder, şunları söylüyor:

"Bilişim 500 listesindeki en büyük 10 yazılım şirketinin LinkedIn verilerine göre, ortalama kıdemi 3,1 yıl olduğu halde, Hitit'te bu rakam, son dönemde çok sayıda genç yeteneğin işe alınmasına rağmen 4,5 yıl olarak gerçekleşti. Orta-üst seviye yöneticilere baktığımızda ise, ortalama Hitit kıdeminin 9,6 yıl olduğunu görüyoruz. Bu durum

Hitit'in, teknoloji sektörünün çalışan hareketliliği gerçeğine istikrarla cevap verebilen bir şirket olduğunu gösteriyor. Hitit'in İK politikalarının olumlu bir yansıması olan bu durum, çalışanlarımızın Hitit ile kurduğu gönül bağının bir sonucudur."

YERLİ BEYİN GÜCÜNE GÜVENİYORUZ

Hitit'in başarısının arkasındaki en önemli dinamiklerin başında insan kaynağının geldiğine işaret eden Dönder, şunları ekliyor:

"Hitit yerli beyin gücüne güvenerek kurulmuş bir firma... Bunun bilinci ile mühendislerimize gerektiği değeri veriyor, esnek çalışma uygulamamızın yanı sıra, finansal esneklik ve şirket bağlılığını arttıracabilecek faaliyetleri kapsayan wellbeing uygulamalarımız ile çalışanlarımızı her anlamda güvende hissedebilecekleri bir ortam oluşturmak için sürekli çalışıyoruz. İki kişinin girişimi ile başlayan ve bugün 400'ü aşkın çalışanıyla alanında öncü bir firma haline gelmemizdeki en büyük etkenlerden biri de, ekip ve birliktelik ruhuna olan inancımız... Hitit'te yönetim kademesi ile çalışanlar ayrı olarak ele alınmaz. Bir bütün olarak aynı hedefe doğru birlikte koşan, kurumun vizyon ve misyonuna inanmış tek bir ekip olarak çalışıyoruz."



"Gelişim ve memnuniyet odaklı global şirketiz"

Maxion İnci ve Maxion Jantaş, 55 yıldır "farklılıkların gücünden" faydalanarak değer üretiyor. Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Zaim, sürdürülebilirliği kurum kültürünün ve faaliyetlerinin temelini koyduklarını paylaşıyor, "Tüm çalışanlarımıza adil ve eşit fırsatlar sunan, çeşitliliğe ve kapsayıcılığa değer veren, açık bir iletişim ortamının bulunduğu, çevik bir iş yeri kültürü yaratmak için çalışıyoruz" diye kaydediyor.

Covid-19 pandemisi karşısında mevcut planların geçerli olmadığını, köklü değişimlerin zorunluluğunu hep beraber yaşayarak deneyimledik. Krizden hızlı bir şekilde çıkmak için de yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğunu gördük. Bu dönemde insan yönetiminin merkezine dijital dönüşüm yerleşti.

Maxion İnci Jant Grubu olarak dijitalleşmenin şirketleri daha dayanıklı hale getirdiğine inanıyoruz. Dijital dönüşümde sektörümüzün öncüsüyüz. Uzun yıllardır dijitalleşme, inovasyon, analitik ve yeni teknolojilere yatırımlar yapıyoruz. 2030 yılına kadar tüm fabrikalarımızı akıllı dijital fabrikalara dönüştürmek hedefiyle ilerliyoruz.

Pandemi ve değişen öncelikler, birçok sistemi etkiledi. Pandemi döneminde hali hazırda kullandığımız güçlü dijital altyapımız sayesinde operasyonel devamlılığı aksatmayacak şekilde ve çalışan memnuniyetini gözeterek hibrit bir model oluşturduk. Uzaktan çalışma sistemine hızlıca uyum sağladık. Uzaktan Öğrenme Rehberimiz ile pandeminin başlarında çalışanlarımızı doğru ve etkin bir şekilde destekledik. Online



eğitim, gelişim ve yetenek yönetimi, dijital ödüllendirme, dijital personel takip, saha çalışanları için online performans değerlendirme, saha çalışanları için dijital skill matrix takip gibi İnsan Kaynakları süreçlerimizin neredeyse tamamını dijitalleştirdik. Bunun yanında çalışanlarımızın iş yapış şekillerini kolaylaştıracak farklı yazılım, donanım ve işletim sistemlerini de hayata geçiriyoruz.

ZİHİNSEL DÖNÜŞÜM

Şirketimizin başlattığı Dijital Dönüşüm sürecinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve etkinliğinin artırılması amacı ile tüm çalışanlarımızla birlikte zihinsel bir dönüşüm de gerçekleştiriyoruz. Bu kapsamda Dijital Akademimiz ile çevrimiçi ve sınıf içi gelişim aktiviteleri tasarladık ve tüm çalışanlarımızın farkındalığını, becerilerini ve yeteneklerini bu aktiviteler ile artırmaya devam ediyoruz. Bu sayede çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştiriyor, günümüzün ve geleceğin iş dünyası için onları destekliyoruz.

Maxion İnci Jant Grubu olarak, insana değer yaklaşımımızla, pandemiden etkilenen çalışanlarımıza farklı destek programları da oluşturduk. Esenlik kapsamında sağlıklı beslenme ve dengeli yaşam, sigara bırakma kampanyaları, doğa yürüyüşleri, çalışan ergonomisi, çalışan destek programı ve dijital mindfulness programları gibi ruhsal ve bedensel sağlığa destek veren uygulamalarımız bulunuyor. Bunun yanı sıra İşyeri

“Web ve mobil tabanlı ulusal ve uluslararası ödüllü dijital iletişim platformumuz **PaylaşMax sayesinde iletişim ve motivasyonu her daim canlı tutacak uygulamalar yapıyoruz.**”

Psikoloğu hizmeti ile tüm çalışanlarımıza ve ailelerine; 7 gün 24 saat çalışan destek hattı ile iş-özel yaşam dengesine yönelik birçok destek sunuyoruz.

Esnek yan haklar, ödüllendirme ve prim sistemlerimiz ile çalışan refahını güçlendiriyoruz. Pandemide operasyonel mükemmellik, çeviklik, mentorluk, koçluk, gelişim merkezi gibi sürekli gelişim uygulamalarımıza da hız kesmeden devam ettik. Tüm bu uygulamalarımız ile 2020 yılında “Peryön İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm” Birincilik Ödülünün, 2021 yılında ise “Peryön Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar” Birincilik Ödülünün 2022 yılında ise uluslararası “Employer Brand Stars - Dijitalin Kullanımı - Uluslararası Altın Ödül”ün sahibi olduk.

ÇOK BOYUTLU BİR YOLCULUK

Bizim hikayemiz 55 yıl önce başladı. Şu an otomotiv tedarik sanayinin öncü kuruluşlarından biriyiz. Tüm başarılarımızın en büyük ortak noktası ise odağımıza insanı koymamızdır. Grubumuzda bilgi ve veriyle, çevik bir şekilde, farklı deneyimler yaratmaya odaklanarak, sürdürülebilirliğin temel ilkelerimizden olduğu bir kültürle çalışıyoruz.

Maxion İnci Jant Grubu olarak organizasyonumuzun ruhunu ve kimliğini yansıtan amacımız doğrultusunda paydaşlarımıza değer yaratmak için çalışıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın yetkinliklerini farklı gelişim planlarıyla ve eğitimlerle desteklerken, esenlik kapsamında onların fiziksel ve ruhsal bütünlüklerine önem veriyoruz. Toplumsal Etki Programlarımız kapsamında gönüllülerimizle çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışımızla her yaşta kalbe dokunuyoruz. Tüm hedeflerimizi bu bakış açısıyla belirliyoruz. Çevremize, paydaşlarımıza, dünyamıza verdiğimiz bir taahhüdümüz var. Bu taahhüdü yerine getirmek için sorumluluklarımızı aksiyona dönüştürüyoruz.

“İşveren markası” kavramının çalışma arkadaşlarımızın, ailelerinin ve toplumun hayatına olumlu katkı sağlayan çalışmaların sonucu olduğuna inanıyoruz. Bu yolculuktaki 3 önemli bileşenin ise hikaye, deneyim ve insan olduğuna inanıyoruz.



“Zengin insan kaynağımız var”

Şirketlerin çalışan portföyü hızla gençleşiyor. İş dünyasında Z jenerasyonu yer almaya başladı. Bizim de önceliğimiz iş dünyasının gittiği bu yöne göre pozisyon almak ve hazır olmak. Bu anlamda da zengin insan profiline sahibiz. Farklılıklarımızın zenginleştirici gücünden yararlanıyoruz. “Z Kuşağına hazır olmanın ötesindeyiz” diyebilirim. İnovatif kültürün her kademedeki yaygınlaştığı her konuda duyarlı, sosyal farkındalığı yüksek, güçlü, başarılı ve global açılımları olan bir şirketin mutlu çalışanları olma hedefi ile Z kuşağını çalışmalarımıza katkıda bulunmaya davet ediyoruz. Mevcuttaki Z jenerasyonu çalışanlarımız içinse farklı deneyimler elde etmenin önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle organizasyonumuz içerisinde global paydaşlarımız ile birçok proje hayata geçiriyoruz.

HER ALANDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

İnsanımız bizim en değerli kaynağımız ve “İnsana değer” mottosu etrafında şekillendirdiğimiz bir insan kaynakları politikası yürütüyoruz. Yenilikçi, verimli kaynak kullanımı sağlayan, sürdürülebilir, en önemlisi çalışan memnuniyetini ve gelişimini destekleyen, uluslararası ödüllü bir işveren markasıyız.

Sürdürülebilirlik kavramını sadece iklim odaklı görmüyoruz, yeni çalışma yöntemleri, dijitalleşme, çeşitlilik ve kapsayıcılık, toplumsal etki, çalışan refahının artırılması gibi konular hem dünyanın hem de organizasyonumuzun öncelikleri arasında yer alıyor.

Pozitif işveren-çalışan ilişkisini, insana yatırımı ve çalışanlarımızın her alanda sürdürülebilir bir şekilde desteklenmesini çok önemsiyoruz. Çalışanın sesini özgürce duyurmasına, deneyim yaşamasına, gelişimine, inovasyona, dijital dönüşüme imkân veren, tüm farklılıkları gözetken, eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma iklimi oluşturuyoruz. İşveren markamız için gerçekleştirdiğimiz çalışmalarımızda vizyonumuza paralel, sürdürülebilir adımlar atarak ilerliyoruz. Kariyer görüşmeleri ve Sürekli Diyalog uygulamalarıyla fikir paylaşım ortamları sağlıyoruz,

● **Mustafa Zaim** Maxion İnci ve Maxion Jantaş YKB

çalışanlarımızı süreçlere dahil ederek çalışmalarımızı anlık geri bildirimlere dayalı olarak geliştiriyoruz. Çalışanların kendi yetenek yönetim süreçlerinde aktif yer alması bizim için önemli, süreçlerimizi çok katımlı olacak şekilde kurguluyoruz. Bu yüzden tercih edilen, tutundurmanın, çalışan memnuniyetinin, gelişiminin ve bağlılığının yüksek olduğu bir organizasyonuz. Ayrıca “Takdir edilen” ve “sevilen” bir şirket olmak için çalışıyoruz. Ekosistemimizde çalışanlarımız, aileleri ve paydaşlarımız hikayemizin bir parçası haline geliyor.

Z KUŞAĞINI NASIL ÇEKİYORUZ?

İşveren markası stratejimiz içinde Z Kuşağını, yeni nesil yetenekleri çekmek giderek önem kazanıyor. Çünkü mevcut iş dünyası kendini geliştirmeye önem veren, farklı deneyimlerin içinde olmaya gönüllü, içten ilişkiler kurmayı seven, yaptığı işin şirkete nasıl bir katkı sağladığını bilmek ve katkılarıyla takdir edilmek isteyen, topluma ve gezegenin geleceğine duyarlı bir kuşakla beraberiz.

Z kuşağının bizi neden seçmesi gerektiğini özetlersem; iş dünyasında bariyerlerin kalktığı farkındayız.

Z kuşağının kalıpları reddettiğini ve aynı zamanda iş yaşamına dinamik bir bakış açısı getirdiğini görüyoruz. Biz de bu değişimi destekleyerek ülkemize fayda sağlamak ve pozitif toplumsal etkiyi artırmak amacıyla tutkuyla çalışıyoruz.

Yeni çalışma modelleri ve esnek yaklaşımlarla ekosistemimizi geliştiriyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürümüz kapsamında farklı birçok uygulamayı da hayata geçiriyoruz. “Özgün ve Birlikte” anlayışımız ile kadının güçlenmesi, iş yaşamındaki varlığını koruması konusunu da gündemimizde tutuyoruz. Bu anlamda, erkek egemen bir sektör olan Türk otomotiv ana ve tedarik sanayinde “İşte Eşit Kadın Sertifikası” alan ilk şirket olduk. Sürdürülebilirlik kültürümüz kapsamında ise yatırımlarımıza devam ederek insan odaklı bir bakış açısıyla yeni nesli, değişen beklentileri dikkate alarak, bütüncül çözümler sunma vizyonuyla çalışanlarımızla aramızdaki bağı kuvvetlendirecek, kalıcı aidiyet inşa edecek iş modelleri, uygulamalar, ücret politikaları, gelişim araçları ve gönüllülük esaslı toplumsal etki programları üzerinde çalışıyoruz. ■

“Farklılıkların getirdiği zenginlikten yararlanıyoruz”

- Kurum hafızalarını güçlendirip geçmiş deneyimler ile pekiştirmelere olanak sağlamak için “Nesilden Nesile Birlikteyiz” etkinliği düzenliyoruz.
- “Discovery” adlı programımız ile çalışanlarımızın global organizasyonumuz içerisinde farklı lokasyonlarda farklı kültürlerle birlikte çalışmasını ve projeler hayata geçirmesini sağlıyoruz.
- Geleceğin iş gücünü oluşturan genç kuşakların, iş yaşamına dair deneyim kazanması amacıyla her yıl kurumsal staj programımızı hayata geçiriyoruz. “Geleceğim Sensin” programımız kapsamında genç kuşağı hedefliyoruz.
- Y ve Z kuşaklarının şirkete entegrasyonunu sağlamak üzere pozisyona özel oryantasyon ve adaptasyon programı uyguluyoruz.
- Eğitim programlarımızı fiziksel sınıf içi düzende ve dijital platformlarda e-learning, b-learning, sanal sınıflar aracılığıyla da uyguluyoruz.
- “Tersine Mentorluk” adı verdiğimiz uygulamamız ile genç jenerasyon için yöneticilerle, ilgi çekici yenilikçi bilgi ve deneyimleri paylaşma ortamı yaratıyoruz.
- Gelişim merkezi uygulamaları ile çalışanların gelişim alanlarına dair uzmanlar eşliğinde geri bildirimler alıyor ve bireysel gelişim planı oluşturulurken yetkinlik bazında oluşturulmuş dijital gelişim katalogları kullanıyoruz.
- Esnek yan haklar uygulamamız, yeni jenerasyonun beklentilerini karşılamak üzere tasarlandı ve içerisinde sağlık, spor, eğitim, hobi, emeklilik yatırımı, aile
- Pandemi döneminde de online olarak hayata geçirdiğimiz MaxIntern programı, stajyerlerimizin fabrikalarımızda gerçek bir çalışma deneyimi elde etmelerine ve düzenlenen eğitimler ile farklı alanlarda iç görüler kazanmalarına olanak sağlıyor.
- Gençlerin iş yaşamına kazandırılması ve genç işsizliğin azaltılması amacıyla, her yıl Türk ortağımız İnci Holding ile Genç İnci adını verdiğimiz yeni mezun işe alımına odaklanan bir istihdam programı hayata geçiriyoruz.
- Ayrıca her yıl MaxLab Hackathon adı verdiğimiz bir proje yarışması hayata geçiriyoruz.
- “Fast Company En Yenilikçi İK Liderleri” araştırmasında 2 kez yer almaya hak kazanarak inovatif insan kaynakları uygulamalarımızla fark yaratmaya devam ediyoruz.

"Őzgőr alışma kőltőrő yarattık"

TurkNet, en hızlı bőyőyen teknoloji şirketlerinden. şirketin İnsan ve Kőltőrden Sorumlu Genel Mődőr Yardımcısı Esra Eseroğlu Gőnay, alışan sayısının pandemi döneminde ikiye katlandığını sőylőyor. Gőnay, "Herkesin en verimli ve kendini en iyi hissedeceği yerde çalışması gerektiğini dőřőnen bir şirketiz. Buradan hareketle 'Doğamız gereği őzgőr çalışırız' kőltőrőnő sahiplendik" diyor.

Son beş yıldı ũ katın ũzerinde bőyőme gerçekleştirdik. Dijitalleşen dőnyaya yaptığımız Ar-Ge yatırımları sayesinde mőřterilerimize uçtan uca dijital, dőnya standartlarında, gigabit hızlarda, sınırsız internet hizmetleri sunuyoruz. İnternet teknolojilerini kullanarak bilgiyi ve insanı őzgőrleřtirip gőclendirirken teknoloji ũreten, geleceği şekillendiren herkesi de destekliyoruz. Bunu başarmamızdaki en önemli unsur ise odağımıza insanın iyiliğini ve mőřterilerimizi alarak, hak ettiklerinin ũtesine geçirmek için var gőcümüzle çalışmamız ve teknolojiye, dijitalleşmeye olan sonsuz inancımız! Kısacası, Tőrkiye'nin en hızlı bőyőyen, en őzgőr teknoloji şirketi olmak ve bunlar gerçekleşirken samimiyetten ũdőn vermemek bizi daha da iyisi için sőrekli motive ediyor.

Özellikle son iki senedir işveren markamızı destekleyecek birçok aksiyon aldık. Bunlardan ilki geleneksel insan kaynakları yapısından, deneyimi ve TurkNet kőltőrőnő merkezine alan insan

ve kőltőr yapısına dőnőřmőmőz oldu. Sonucunda ise liderlerimizin, ekiplerimizin hayatlarını kolaylaştıran ve ihtiyaç duydukları araçları sunan bir yapıya geçtik.

Tőm bunları yaparken çalışma tarzımıza uymayan, kafa karıştırıcı yetkinlik modelleri, liderlik modelleri gibi kompleks sistemler kurmak yerine kőltőrőmőző ve değerlerimizi ana kaynak haline getirerek yalın sőreler

hayata geçirdik. Amacımız kontrol eden, denetleyen bir yapı değil, gőclendiren, destekleyen ve TurkNetliler'in yanında olan bir yapı kurmak oldu.

ALIşAN SAYISI 2'YE KATLANDI

Pandemi döneminde en çok bőyőyen şirketlerden biriyiz. 2021 yılında çalışan sayımız neredeyse iki kat arttı. Herkesin en verimli ve kendini en iyi hissedeceği yerde çalışması gerektiğini dőřőnen bir şirketiz.

Buradan hareketle 'Doğamız gereği őzgőr çalışırız' mottosunu ve

kőltőrőnő sahiplendik. Bu kapsamda çok esnek ve hibrit çalışma modelimiz TurkNet Unlimited 1 Haziran'da hayata geçti. Katı



İşveren markamızın bileşenleri

- 1. Ezber Bozarız:** Mevcut düzeni sorgulayıp, ötesini hayal eder ve ona inanırız. Değişimi sahiplenerek, kimsenin gitmediği taraftan hedeflerimize ilerleriz.
- 2. Tutkuluyuz:** Hedeflediğimiz sonuçlara değişimi içselleştirerek, pes etmeden ve hata yapmaktan korkmadan koşarız.
- 3. Samimiyiz:** Fikirlerimizi şeffaflıkla paylaşıyoruz ve geri bildirim veririz.
- 4. Odağımız İnsanın İyiliğidir:** Abonelerimiz, ekibimiz ve paydaşlarımızla uzun vadeli güven ilişkileri kurarız.
- 5. Biz Bir Ekibiz:** Biz kararlarımızı birlikte alan, hiyerarşiden uzak, birbirine düzenli geri bildirim veren ve datadan beslenen bir takımız.

kuralları olan bir sistem yerine, ekibimizin özgür olduğu ve dilediği gibi çalışabildiği bir model bizim referans noktamız. Unlimited çalışma modelimiz kapsamında TurkNet'lilerin kendilerini iyi ve mutlu hissettikleri her ortamda çalışma özgürlükleri bulunuyor. Bu kapsamda, liderleri ile belirledikleri aralıklarla dilerlerse ofise gelerek de çalışabiliyorlar.

Gelişim kurum kültürümüzün yaygınlaşması ve tutundurulması için en önemli aracımız. Bu kapsamda Mayıs ayında TurkNet Giga Academy'yi ve gelişim programlarımızı / araçlarımızı lanse ettik. Giga Academy ile birlikte Kültür Eğitimlerini yoğunlaştırdık. Değerler, geri bildirim, karar alma ve toplantı yönetimi konuları bizim önem verdiğimiz ve tüm şirketin de iş yapış şeklini destekleyen kültür ve gelişim konuları. Bunun yanında sınıf eğitimleri ve e-egitimler tasarladık ve tüm ekiplerimizi bu eğitimlerle buluşturduk.

Tüm bunlar dışında bu yıl en büyük gündemlerimizden biri şüphesiz OKR (Objective Key Results) oldu. Ekiplerimizin enerji ve zamanı doğru hedeflere odaklayarak potansiyellerini maksimize etmelerine yardımcı olmak için yola çıktık. Şu an tüm TurkNet'liler kendi ve birim OKR'larını yönetebiliyor, görevlerini oluşturabiliyor ve kendi iş alanının şirkete olan katkısını rahatlıkla gözlemleyebiliyor.

DİJİTAL DÜNYANIN DÖNÜŞÜMÜ

Dijital süreçlerden ve analitikten yararlanmaya hevesli bir ekibiz. Kültür, teknoloji, yetenek ve veri kullanımı hızla büyüdüğümüz, son 2 yılda

dijitalleşmemize yön veren en önemli başlıklar oldu. Dijitalleşirken işin büyümesini ve ekibin gelişmesini desteklemeyi amaçlamak bu işin en kritik noktası. Son 2 yılda dijital dünyamız bir dönüşüm geçirdi.

Hızla büyüyen bir ekip olduğumuz için öncelikli doğru yeteneği hızlı bir şekilde bulmak ve işi almasına yardımcı olmak için işe alım süreçlerimizi tamamen dijitalleştirdik. Çok çeşitli deneyimlere olan adayların başarılı olma fırsatına sahip olduğu, hızlı, adil ve kapsayıcı bir deneyim yaratma iştahımız bu sürecimizin dijitalleşmesine ilham oldu.

Potansiyel adaylarla temas kurduğumuz noktaları belirleyip her noktayı iyileştirerek yola başladık. Liderlerimiz ile birlikte tüm işe alım sürecimizi daha kolay, daha hızlı ve daha akıllı hale getiren yenilikçi bir işe alım yazılımını kullanıyoruz. Bu süreçte ek olarak birçok farklı uygulamaya başladık. Örneğin, henüz TurkNet'li olmayanları TurkNet'li olmaya hazırlamanın en güzel yöntemi olarak düşündüğümüz Candidate Handbook ile iş görüşmesi öncesinde adaylarımızı değerlerimiz ve kültürümüz konusunda bilgilendiriyoruz.

Daima ötesini hayal eden, değişimi kucaklayan, kimsenin gitmediği yollardan giden, işini tutkuyla yapan büyük bir ekip olmanın sınır tanımadığını görmek istiyorsan bize katıl.

● **Esra Eseroğlu Gnay** İnsan ve Kültürden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı**SOSYAL ESENLİĞİN ÜST SINIRI**

Ekibimizin iyiliği bizim için çok önemli. Ekip olarak sağlık davranışımızı değiştirebilmek/iyileştirebilmek ve dolayısıyla kendini gerçekleştirirken birbirine destek olan, potansiyelini yakalayabilen bir ekip olabilmek hepimiz için önemli. Bunun için TurkNet'liler olarak sosyal esenliğimizin üst sınırlara çekilmesine katkı sağlayacak bir uygulama olan Wellbees'i kullanıyoruz.

Sürpriz dll meydan okumalar, sosyalleşebileğimiz kulüpler ve etkinlikler, psikolog - diyetisyen ve spor eğitmenleri ile ücretsiz online görüşmeler gerçekleştiriyoruz. Turknet Zinde

projesi kapsamında Wellbees'le birlikte iyi oluşumuzu dijitalleştirmiş olduk.

Kültürümüzü ve stratejilerimizi destekleyecek gelişim çözümlerinin, liderlik için gelişim programının, teknik bilgi ve beceri geliştirici içeriklerin, bireysel öğrenme için açık gelişim platformunun, şirket içi uzmanlık paylaşımı kapsamında mentorluk sisteminin, Unlimited Talks, Workshop ve Biz Bize Buluşmaları kayıtlarının yer aldığı GigaLearn'mz yani LMS sistemimizi devreye aldık. Bu sayede eğitime ve gelişime her an her yerden ulaşabiliyoruz. GigaLearn'le birlikte GigaWiki'mizi devreye aldık. GigaWiki, bizim ansiklopedimiz. Ekipte ihtiyaımız olabilecek her Şeyi orada bulabiliyoruz. ■



Yetenek yönetimi anlayışımız

ADIL VE KAPSAYICIYIZ: Ekiplerimizin ihtiyaçlarını göz önüne olarak tasarladığımız uygulamalarımız, herkes için adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmamıza yardımcı oluyor. İşe alım sürecinde çeşitliliği teşvik edip, adil bir değerlendirme süreci yürütüyoruz. Ekiplerimizin eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, onlara özel eğitim programları sağlıyoruz. Bu Şekilde ekip arkadaşlarımızın kişisel ve mesleki gelişimine destek oluyoruz.

EĞİTİM: EĞitim programlarımızı çeşitlendirerek, ekiplerimizin yeteneklerini geliştirmesine ve kariyerlerinde ilerlemesine destek oluyoruz. Liderlik Okulu gibi özel programlarla liderlerimizin yetkinliklerini güçlendirerek kurum kültürümüzü yaygınlaştırıyoruz.

KARİYER GELİŞİM: Rotasyon imkanlarıyla ekip arkadaşlarımızın farklı uzmanlıklar kazanmalarını ve kariyerlerini geliştirmelerini sağlamayı amaçlıyoruz. Bunun yanı sıra, onboarding süreciyle yeni katılan arkadaşlarımızın TurkNet kültürüne hızlıca adapte olmalarını ve iş süreçlerini öğrenmelerini eğlene eğlene keyif olarak yapıyoruz.

MENTÖRLÜK: Ekiplerimizin kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için eğitim ve mentorluk programları sunuyoruz. İlgili alanlarda uzmanlaşma fırsatları, i ve dış kaynaklı eğitimler, seminerler ve konferanslara katılım gibi imkanlar sağlayarak arkadaşlarımızın yeteneklerini ve bilgi birikimlerini sürekli olarak geliştirmelerine destek olmaktan mutluluk duyuyoruz.

GERİ BİLDİRİM: İletifim ve geri bildirim kültürünün bizdeki yeri çok ayrı. Düzenli olarak gerçekleştirilen performans değerlendirmeleri, ekiplerin güçlü yönlerini tanımlamalarını ve gelişim alanlarını belirlemelerini sağlayarak kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı oluyor. Aynı zamanda, ekip arkadaşlarımızın fikirlerini paylaşmaları için teşvik edip, yenilikçi düşünceye açık bir ortam yaratıyoruz.

"Sürdürülebilir geleceğin yapı taşı"

"Değer yaratmayı" odağına alan Akçansa, bunun temel formülü olarak gördüğü çalışanlarına her alanda çok yönlü destek ve fırsatlar sunuyor. Geliştirdiği inovatif ürünler, dijitalleşmeye verdiği önem ve sunduğu yenilikçi uygulamalar ile farklılaşarak geleceğe güvenle ilerliyor.

Covid ve onu takip eden süreçte İK alanında tüm uygulamalarımızı teknolojiden faydalanarak "belirsizliği yönetmek" odağında tekrar kurguladık. Akçansa paydaş haritası çok geniş olan ve içerisinde bulunduğu ekosistemin merkezinde konumlanan bir şirket. Bu büyük paydaş haritasında dokunduğumuz her noktada başta sağlık ve farkındalık olmak üzere tüm alanlarda değer yaratmayı amaçlayarak hızlı hareket ettik.

Aldığımız hızlı ve etkili kararlar doğrultusunda Covid salgınının yarattığı belirsizlik sürecinde fabrikalarımızda ve çeşitli lokasyonlardaki tesislerimizde üretim ara verilmedi. İş'in Geleceği odak alanımızda global oyunculara göre şirketimizin "bütünsel sağlık", "esnek işgücü ve yüksek performans", "yetenek ve beceri yönetimi", "geleceğin liderliği", "amaç odaklı organizasyon ve kültür", "veri odaklı ve çevik organizasyon", "akıllı ve uzaktan çalışma" ana başlıklarında olgunluk seviyesini belirledik. Belirsizlik iklimini de göz önünde bulundurduk ve stratejik önceliklendirme ile "Bütünsel Sağlık", "Gelecek için Gelişim" ve "Amaç Odaklı Organizasyon ve Kültür" öncelikli alanlarında aksiyon planları hazırladık.

ÇOK YÖNLÜ DESTEK

Çalışanlarımızın esenliğini önceliklendirerek 'Akçansa Yanında' platformunu oluşturduk. Platformu, çalışanların sağlıklı yaşam, spor ve beslenme

konularında uzman kişilere danıştıkları bir platform olmanın ötesine taşıyarak kulüpler aracılığıyla sosyalleştikleri bir alana da dönüştürdük. İlk günden itibaren çalışanların ilgiyle karşıladıkları bu platformda gerçekleştirilen çeşitli bütünsel sağlık kampanyaları ve yarışmalarda çalışanlarımız aktif olarak yer aldılar. 'Akçansa Yanında' platformunun yanı sıra 'Farkındalık Buluşmaları' serimiz ile 8 farklı başlıkta düzenlenen oturumda mindfulness, embodiment, yoga, beslenme, iletişim alanlarında çalışanlarımızın farkındalığını arttırdık. Çalışan Destek Programı'nı hayata geçirerek sadece çalışanlarımızı değil onların ailelerini de kapsayan çok yönlü tıbbi ve psikolojik destek programını gerçekleştirdik.

"Akçansa'da çalışma ortamımız, süreçlerimiz ve programlarımız dinamik bir ruha sahip, tüm bunları değişen dünya ve çevremizde yaşananlar ile dönüştürüyoruz."

BÜTÜNSEL DENEYİM

Birbirimizden öğrendiğimiz bir şirket kültürü içerisinde Akçansa Dünyası'nı konumlandırıyoruz; bu kapsamda farklı departmanlarda görev alan çalışanların bir araya geldikleri ve projeler geliştirdikleri Project Marketplace platformumuzu oluşturduk. Gelişim odak alanında uzman konuşmacıları konuk ettiğimiz Next+ seminer serimiz ile düzenli aralıklarla bir araya geliyoruz. Çift yönlü iletişimin dönüştürücü gücüne inanıyoruz, 'Sizi Dinliyoruz' Buluşmaları ile farklı iş kollarımızda ve lokasyonlarımızda görev alan çalışma arkadaşlarımızla bir araya geliyoruz.

"Nasil İsterSEN" mottosu ile başladığımız yolculuğumuzda, farklı fonksiyonlardaki çalışanlardan oluşan proje ekibimizle çalışan gereksinimlerini ve işin

gerekliliklerini mevcut dijital olgunluğumuz ile birlikte değerlendirdirerek Akçansa Hibrit Çalışma Modelini dönüştürerek kalıcı olarak hayata geçirdik. Çalışanlarımızın farklı lokasyonlarımızdaki ofislerde yer ayırtabilecekleri rezervasyon platformu ile diğer hibrit çalışma modellerinden farklılaşan bir deneyimi de çalışanlarımızla buluşturduk.

DİJİTALLEŞMEDE GÜÇLÜ ADIMLAR

Dijitalleşme tüm süreçlerimizin odak alanlarında yer alıyor. Bu alanda geliştirdiğimiz inovatif araçlar ve uygulamalar ile çalışanlarımızın daha verimli çalışmalarını ve zaman kazanmalarını sağlıyoruz.

Bunun yanı sıra dijitalleşme alanında önceden yaptığımız yatırımlar özellikle belirsizliği yönettiğimiz Covid dönemlerindeki iletişim ve iş birliği süreçlerimizde bizlere destek oldu. Biz pandeminin sıfır noktasında iletişimin öneminin farkındaydık, bu tarafta sadece sağlık için iletişim değil; çalışanların zihinsel sağlığını da ön planda tutarak mevcut uygulamalarımızı nasıl dijital platformlara taşıyabileceğimizi değerlendirdik.

Dijitalleşme alanındaki olgunluk seviyemizi değerlendirdikten sonra kültürümüzden ilham alarak çalışanların bir araya geleceği projeler geliştirdik. Bu projelerin arasında marka tescilini aldığımız 'Walk & Talk' da yer alıyor. Bu uygulamada, Ambarlı limanımıza çalışanlarımıza tanıtacak çevrimiçi tur gerçekleştirdik, interaktif bir deneyim sunduk.

Geliştirdiğimiz doğa dostu dijital çözüm ile 250'den fazla Akçansalı ulaşım kaynaklı herhangi bir karbon salımına neden olmadan ekip arkadaşlarının yanında yürüyormuş gibi hissedip anlık olarak sorular yöneltebildiler.

Bunun yanı sıra oryantasyon programında da fark yarattık ve sanal oryantasyon gerçekleştirdik. Bu uygulamayla birlikte, işe yeni başlayan çalışanların VR gözlüğü ile Akçansa dünyasını izlemesini, fabrikalarımızı gezmesini sağladık. Dijitalleşmedeki önemli adımlarımızdan biri bu oldu.

'İŞVEREN MARKASI'NIN BİLEŞENLERİ

İşveren markası yaklaşımımızı oluşturan en önemli üç unsuru; 'önce insan', 'sürekli öğrenme ve gelişim' ve



'benzersiz bir çalışan deneyimi yaratmak' olarak tanımlıyoruz. Bu bileşenlerin etrafında tüm İnsan Kaynakları süreçlerimizi tasarlıyor, iyileştiriyor ve düzenliyoruz.

Geliştirdiğimiz inovatif ürünler, dijitalleşmeye verdiğimiz önem ve yarattığımız toplumsal etki ile tüm rakiplerimizden farklılaşarak değer yaratmayı hedefliyor; kendimizi sürdürülebilir bir geleceğin yapı taşı olarak konumlandırıyoruz. Kişisel gelişimden, kapsayıcılık, çeşitlilik, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim yelpazesine sahip 'Akçansa Dijital Akademi' platformumuzla 1254 çalışanımıza ulaştık. Sürekli gelişim hedefimizle her hafta yeni eğitimler ve çeşitli kaynaklar ile farklı yetkinliklere yönelik bilgilendirmeler sunuyoruz. Örneğin; genç istihdamına önem verdiğimizizi vaat etmek yerine "Let's Shape The Future Together" yeni nesil işe alım ve "GençİZ" staj programlarını hayata geçiriyoruz. Ortak amacımıza doğru ilerlerken her bir Akçansalı'nın potansiyellerine ulaşmaları için deneyimleyerek öğrenme fırsatları yaratıyoruz. İş'in Geleceğini tüm boyutlarıyla odak olarak gerçekleştirdiğimiz insan kaynakları süreç ve uygulamalarımızda kültürümüzden ve değerlerimizden ilham alıyoruz.

İşveren markamızın gücünden ve bilinirliğinden potansiyeli yüksek yetenekleri Akçansa'ya çekmek ve onları tutundurmak için yararlanıyoruz. Kurumumuza kattığımız yeni çalışma arkadaşlarımızı dijital oryantasyon sürecimizden geçirerek; Akçansa'yı tanıyarak işe başlamalarını ve kurum kültürümüze hızlı adapte olmalarını sağlıyoruz.

● Akçansa

İŞİN GELECEĞİ

Future of Work – İş'in Geleceği ve Strategic Workforce Planning – Stratejik İşgücü Planlaması projelerimiz ile iş yapış şekillerimizi geliştirmek ve en önemli kaynağımız olan insan kaynağımızı gelecekte de ihtiyaç duyacağı yetkinliklerle donatmak için bugünden çalışmalar gerçekleştiriyoruz. İşlerimizi ve iş yapış şekillerimizi tüm paydaşlarımızı odağımıza alarak bütüncül ve gelişim odaklı bir bakış açısıyla tasarlıyoruz. Bu alanda gerçekleştirdiğimiz inisiyatiflerden birisi de tüm çalışanlarımıza ulaştığımız Akçansa Dijital Akademi'dir.

Sürekli gelişim hedefimizle her hafta yeni eğitimler ve çeşitli kaynaklar ile farklı yetkinliklere yönelik fırsatlar yaratıyoruz. Akçansa'nın stratejileri ile uyumlu proje çalışmaları yaparak deneyimleyerek öğrenmeyi destekliyoruz. Fabrikalarımızdaki tüm çalışanların teknik yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla her çalışan için bireysel bazda planladığımız "Skill Matrix" modülünü uygulamaya başladık. Toplamda 103 eğitim başlığını kapsayan, iç ve dış eğitimcileri içeren, çapraz yetkinliklerin kazandırılması odağı ile 3 yıllık bir planlama yapıldı. Çalışanlarımızın gelişimlerine, yönelik özel programlar sunmaya ve hep birlikte daha iyiye ulaşma yolculuğumuza devam edeceğiz.



YARININ DÜNYASINA HAZIRLIK

Akçansa'da tüm süreçlerimizi yönetirken çalışanlarımızın yarının dünyasında kendilerini gerçekleştirmeleri ve potansiyellerine ulaşmaları için gelecek için gelişim anlayışımızla hareket ediyoruz. Organizasyonel gelişim süreçlerimiz dijital dönüşüm yolculuğumuzdan etkilendi ve tüm programlarımız çevrimiçi platformlara taşındı.

Platformlarımız aracılığıyla süreçlerimizi, çalışanlarımızın her yerden ve her zaman ulaşabilecekleri bir hale getirdik. Çalışanlarımız, şirket içerisinde organize ettiğimiz eğitimlerin

yanı sıra; hissedarlarımız Sabancı Holding ve Heidelberg Materials, iş ortaklarımız ÇEİS (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası), Türk Çimento ve TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) tarafından sunulan gelişim fırsatlarına da dahil oluyorlar. Sabancı Holding'in liderliğinde ve diğer eğitim ortaklarıyla tasarlanmış programlarla birlikte Akçansa çalışanlarına özel kurgulanmış İnovasyon Programı kapsamında kurum içi girişimcilik ve proje süreç yönetimi alanlarında da yetkinliklerini arttırıyorlar. ■

Liderlik gelişimine özel programlar

- Çalışanlarımıza yönelik hayata geçirdiğimiz Liderlik Gelişim Programları (Leaders Up, Leaders Tech) ile katılımcıların yönetsel becerilerini geliştirmeleri ve toplumsal alanlarda da öncü olmalarını hedefliyoruz.
- Bu hedeflerimiz doğrultusunda son 2 yılda şirketimizin tüm fonksiyonlarından 40 yöneticimizle bir araya gelerek, yaklaşık 10 ayrı başlıkta liderlik eğitimleri düzenledik.
- Program çıktılarının liderlerimiz tarafından davranışa dönüştürülmesine destek olacak 'Yönetici Koçluğu' süreci ile sistematik bir çalışma sürdürüyoruz.
- Tüm bunların yanı sıra, çok yönlü öğrenme ve deneyim paylaşımı amaçladığımız Kariyer Çınarı Mentorluk Programlarımızı ihtiyaca göre şekillendirerek genç çalışma arkadaşlarımızı; deneyimli ve kıdemli yöneticilerle buluşturuyoruz. Akçansa ve Sabancı Topluluğu şirketlerinden genç mentorların Akçansa'dan mentiler ile eşleştiği tersine mentorluk sürecini de başarıyla tamamladık. Bu sene, Kariyer Çınarı mentorluk programımızı #Seninleyiz diyerek sadece depremzede öğrencilere açtık, Akçansalı liderler depremden etkilenen öğrencilere mentorluk yaparak destek olacaklar.

"İşveren markamızın odağında çalışanlarımız var"

Burgan Bank İK, Organizasyon ve Kurumsal İletişim Genel Müdür Yardımcısı Levent Ergin, 'Burgan Seninle' sloganı etrafında bir işveren markası stratejisi geliştirdiklerini söylüyor. Bunun da "kariyer, gelişim, gelecek ve yaşam" olmak üzere 4 ana başlığı olduğuna dikkat çekiyor: "Çalışanlarımızın kariyerinde, gelişiminde, yaşamında ve geleceğindeki tüm temas noktalarında yanlarında olduğumuzu vurguluyoruz."

Geçtiğimiz 3 yıla damgasını vuran COVID-19 pandemisi, pek çok sektör için teknolojik dönüşümün beklenenden çok daha önce, hızlı ve yoğun biçimde hayatımıza girmesine neden oldu.

Burgan Bank olarak pandemi döneminde ilk önceliğimiz her zaman olduğu gibi çalışma arkadaşlarımızın, ailelerimizin ve müşterilerimizin sağlığını korumak oldu. Bu yaklaşımı çalışmalarımızın merkezine alarak bir düzenleme yaptık. Sağlık Bakanlığı'nın aldığı kararlar doğrultusunda kapanma dönemlerinde biz de tüm şirketler gibi tamamen evden çalıştık. Pandeminin etkisinin azalmaya başladığı ve kapanmaların kademeli olduğu dönemde ise hibrit çalışma düzenine geçiş yaptık.

İşveren markamız "Burgan Seninle" kapsamında da hibrit çalışma düzenine uygun çalışmalar yaptık. İşveren markamızın içeriğinin ve teknolojik altyapımızın da uygun olması sayesinde çok hızlı bir dönüşüm sürecine girerek "Burgan Seninle"yi "Evde Ofiste Burgan Seninle" mottosuyla yeniledik.

Bu süreçte, uzaktan çalışmaya dair tecrübemiz ve yaptığımız anketler neticesinde çalışanlarımızdan aldığımız geri bildirimler etkili oldu. Yaptığımız ankette, çalışma arkadaşlarımızın uzaktan çalışma konusundaki görüşlerine başvurduk ve yüzde 84 oranında olumlu yanıt aldık.

YENİ ÇALIŞMA DÜZENİMİZ

Pandemi koşullarının hafiflemesiyle birlikte hibrit çalışma düzenimiz şubelerimiz için Temmuz 2021'de sona erdi. 2021 yılının Ekim ayında ise genel müdürlük çalışanlarımızın da dahil olmasıyla tüm Burgan ailesi olarak

güvenle ofislerimize geri döndük. Tüm çalışanlarımızın hem ofis ortamını hem de çalışma arkadaşlarını özlediğini ve kademeli olarak ofise dönüşün olumlu karşılandığını gördük. Bu zorlu dönemi hep birlikte sağlıklı atlattığımız için çok mutluyuz. Elbette pandeminin İK çalışmalarında geri dönülmez

bazı etkileri oldu. Örneğin biz Burgan Bank olarak, çalışma modelimizi, çalışan motivasyonu ve aidiyetini artırmak için pandemi sonrasında da kalıcı olarak yüzde 50 ofis, yüzde 50 uzaktan çalışacak şekilde hibrit olarak belirledik. İlgili bölüm için farklı bir karar alınmadıysa, çalışanlarımız, ilgili aydaki toplam iş günü sayısının en fazla yarısı kadar uzaktan çalışabiliyor. Örneğin, çalışmamız ayın ilk haftası 2 gün uzaktan, 3 gün işyerinden; ikinci haftasında ise 2 gün işyerinden, 3 gün uzaktan çalışabiliyor.

Daha rahat ve daha huzurlu şekilde çalışabilmemiz adına kurgulanan işveren markası "Evde Ofiste Burgan Seninle" uygulamamız; çalışanlarımızın ihtiyaç ve taleplerine göre belirlenecek şekilde esneklikle sürekli güncellenerek devam ediyor.

DİJİTALLEŞMEDE YETENEK YÖNETİMİ

Çalışan motivasyonu ve aidiyetini artırmak, çalışanlarımızın gözünde onları mutlu eden bir çalışma ortamı yaratmak bizim için her zaman çok değerli. Mutlu bir iş yeri yaratmak; öncelikle çalışma arkadaşlarımızı dinlemekten, onların talep ve ihtiyaçlarını dikkate almaktan geçiyor. Biz de Burgan Bank olarak İK



stratejimizin temelinde her zaman “en değerli hazinemiz insan kaynağımız” mottosuyla hareket ediyoruz.

“Evde Ofiste Burgan Seninle” uygulamamızın esnek ve hibrit çalışma imkanı veren modeliyle çalışanlarımızın iş ve yaşam dengesine de çok olumlu katkılar yaptığını gözlemliyoruz. Zindelik (wellness) aktiviteleri, birbirinden öğrenme eğitimlerimiz ile de destekleyerek çalışanlarımızın işveren vaadine uyumlu bir iş deneyimine sahip olmasını, mevcut çalışan deneyim temas noktalarının zenginleşmesini istiyoruz.

YENİ YETENEK PROGRAMI

Bankamıza yeni yetenekler çekmek için 2014’te Burgan Young Stars programını devreye aldık. Burgan Young Stars, bankacılık mesleğini köklü ve butik bir bankada, işin mutfağında öğrenmek isteyen genç yetenekler için tasarladığımız bir işe alım ve eğitim programı. Bu programda esas olan; bankanın ve adayın birbirini ve işi tanıması, kariyerine bu şekilde karar verilmesi.

Bu amaçla, çevrimiçi sınav ve görüşmelerden geçen arkadaşlarımız önce 3-6 aylık maaşlı bir staj ile görevlerine başlıyorlar. Karşılıklı olarak memnun kalındığı durumda da Management Trainee (MT) olarak kalıcı olarak atanıyor ve temel bankacılık eğitimlerini, görevlerine özel eğitimlerini alıyorlar. Bankamız genel müdürlük ve şubeleri ile işbirliklerimiz için Burgan Young Stars markasıyla, bilgi teknolojileri alımlarımız için de Burgan Young Stars Tech markasıyla programımızı yürütüyoruz.

İŞVEREN MARKASI PROJESİ

Burgan Bank’ın bünyesinde 2016 yılında başlattığımız kültür projesi doğrultusunda “biz olmak, dinamizm, kazanmak” değerlerini seçerek işveren markası çalışmalarına başlamıştık. Bu değerler aynı zamanda kurum içerisinde iletişim kurma, takım olma, iş yapma, hedefe ve başarıya ulaşma konusunda bankanın yapı taşı olarak kabul edildi. Mevcut çalışma kültürü ve deneyiminin zenginleştirilmesi, tercih edilen işveren kimliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için 2018 yılında “İşveren Markası Projesi”ni hayata geçirdik.

Tüm işveren markası çalışmalarımızı “Burgan Seninle” mesajının etrafında şekillendiriyoruz. İşveren markası anlayışımız kapsamında, çalışanlarımıza enerjilerini ve potansiyellerini yansıtabilecekleri dinamik bir ortam sunuyor, çalışma ikliminde samimi iletişimi ve birlikteliği esas alıyoruz.

Tüm işveren markası çalışmalarımızı “kariyer, gelişim, gelecek ve yaşam” olmak üzere 4 ana başlıkta gerçekleştiriyoruz. “Burgan Seninle” ile çalışanlarımızın

kariyerinde, gelişiminde, yaşamında ve geleceğindeki tüm temas noktalarında yanında olduğumuzu vurguluyoruz.

Bankamızın layık görüldüğü ödüller de bunu destekliyor. Örneğin 2022 yılında, Happy Place to Work’ün Capital Dergisi’nin iş birliğiyle geçen yıl gerçekleştirdiği araştırmada, “1 Yıldız Happy Place to Work - Mutlu İşyeri” sertifikası almaya hak kazandık. Bu bizim için büyük bir mutluluk ve gurur kaynağı oldu. Türkiye’nin en mutlu işverenleri endeksine baktığımızda bankacılık sektöründen yalnızca Burgan Bank’ın “Banka Sektörünün En Mutlu İşyeri” olarak sertifika almaya hak kazanması da çalışanlarımıza verdiğimiz değerlerin bir göstergesi olması açısından bizim için büyük bir gurur kaynağı.

YARINA NASIL HAZIRLANIYORUZ?

Çalışanlarımızın talep ve ihtiyaçları, mesleki gelişimleri bizler için çok önemli. “Burgan Seninle” ile çalışanlarımızın kariyerlerine ve kişisel gelişimlerine yönelik çok çeşitli programlar uyguluyoruz. Çalışanlarımıza sunduğumuz birçok fırsat var. Bunları; kurum içi ve kurum dışı eğitimler, profesyonel ve kişisel gelişim eğitimleri, MBA programları, Executive MBA imkanları, iş İngilizcesi, koçluk, mentorluk ve birbirinden farklı öğrenme programları olarak sayabiliriz.

Kurum içi eğitimlerimize de son derece önem veriyoruz. Bu eğitimler, teknik konularda liderlik programlarının tasarlandığı oldukça kapsamlı eğitim programlarından oluşuyor. Teknik eğitimlerimiz oldukça gelişmiş durumda. Gerek kurum içinde gerekse kurum dışında bununla ilgili programlarımız mevcut. Yeni nesil öğrenmeyle beraber online olarak video grafik tasarımlı eğitimler ve yurt dışı eğitimleri veriyoruz. Bu eğitimleri sürekli takip ediyoruz ve ilgili departmanlarda ihtiyacı olan arkadaşlarımızı yurt dışında liderlik, teknoloji veya işe özel eğitimlere yolluyoruz.

“MT programlarıyla yetenekleri çekiyoruz”

Bankacılığın geleceği teknoloji ve dijitalleşmeden geçiyor ve Burgan Bank en çok bu alanlara yatırım yaparak geleceğin bankaları arasına adını şimdiden yazdırıyor. Z kuşağının beklentilerine baktığımızda daha dijital, dinamik, sorumluluk alabilecekleri çalışma ortamları arıyorlar.

Bizim çalışma anlayışımıza birebir uyan bir dinamizme sahipler. Bankamızda her çalışan fark yaratabilme, kendini gösterebilme ve kariyerlerinde hızla ilerleme imkanına sahip oluyor. Ayrıca, Y ve Z jenerasyonları için uyguladığımız MT programlarımız ile kariyer gelişimini sürekli destekliyoruz.

“Gölge İcra Kurulu’yla holistik yapı oluşturduk”

Endüstriyel cam üretiminde global markaların tedarikçisi Yorglass, geleceği referans alan bir çalışma kültürü benimsiyor. Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO Semavi Yorgancılar, şirket içinde güçlü bir sinerji yaratarak tüm süreçlerin bütüncül bir yapı içinde yürümesini sağladıklarını belirterek “Ortak değerleri öne çıkaran, kapsayıcı ve holistik bir yaklaşım izliyoruz” diyor.



Covid pandemisiyle birlikte öncelikle şirketimizde vizyon ve misyondan vazgeçip şirketimizin varoluş nedenini ortaya koyarak “global ve güvenilir tedarikçi” olma yolunda stratejiler oluşturduk. Üretim mekanizması üzerinden ilerleyen bu var olma nedeni kapsamında önce dijitalleşme adımlarımızı hızlandırdık. Yeniliklere hızlı adapte olan yapımız, dijitalleştirdiğimiz altyapımız ve geleceği referans alan çalışma kültürümüzle İK süreçlerimizde yeni adımlar attık. Şirketimizdeki birçok departmanın kendi içerisinde tam zamanlı iletişim ve koordinasyon ile işlerini entegre bir şekilde yapılmasını sağlayan SAP’a geçiş yaptık. Bu şekilde şirket içinde güçlü bir sinerji yaratarak tüm süreçlerin holistik bir yapı içinde yürümesini sağladık. Buna ek olarak mavi ve beyaz yaka ayrımı olmadan tek platform üzerinden şirket iletişimini sağladığımız Ming uygulamasını hayata geçirdik. Uygulamayı tüm çalışanlarımızın anlık olarak birbirileri ile iletişim kurması, önerilerini iletebilmesi, şirket faaliyetlerinden haberdar edilmesi, sürdürülebilirlik kapsamında ilgili hedefleri canlı olarak takip edebilmeleri gibi konularda kullanabiliyoruz.

İNSAN KAYNAKLARINDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM İZLERİ

Dijitalleşme, hayatımızın olmazsa olmazı hale geldi. Her alanda dijital dönüşümün izlerini görebiliyoruz. Bu dönüşüme hızla uyum sağlayabilen yapımız sayesinde de birçok projeyi hayata geçirdik. Bunlardan biri de SAP projemiz. Şirketimizin iş fonksiyonlarını tek bir noktadan yönetebildiğimiz SAP sayesinde İnsan Kaynakları departmanı olarak farklı iş kollarının yaptığı işleri şeffaf bir şekilde görerek kurum kültürümüzü ve İK süreçlerimizi optimize edebiliyoruz. Tüm departmanlara kolaylıkla iletişim kurabiliyoruz. Bu da yaptığımız işin çok daha efektif bir zeminde ilerlemesini sağlıyor. Bir diğeri ise pandemide kullanmaya başladığımız kurum içi

“Çeşitliliği esas alan özgür bir şirket kültürü içinde; kendinizi rahatça ifade edebileceğiniz, süreç bazlı düşünmeyi öğreneceğiniz, gelişiminize katkı sağlayabileceğiniz bir kariyer inşa etmek istiyorsanız, Yorglass okulunda yeriniz hazır!”

startup programımızın ilk ürünü olan Ming uygulaması. Uygulama çalışma hayatındaki iletişim kopuklukları başta olmak üzere evden çalışma sürecindeki motivasyon eksikliklerini gidermemizde bize büyük katkı sağladı. Oyunlaştırmanın birleştirici gücünü kullanarak şirket içi sosyal ortam oluşturmamıza katkı sunan Ming aynı zamanda şirketimizin hedeflerini görünür kılarak her bir çalışanın aynı hedef için koşmasını sağlıyor. Uygulama; anketler, duyurular, iş ilanları, doğum günleri ve öneriler gibi tüm çalışanlarımızı ilgilendiren konuları tek bir platform üzerinden yönetme imkânı sunuyor. Özelleştirilebilen puan ekonomisi sayesinde şirketimize özel sadakat sistemi oluşturuyoruz. Market içeriklerini belirleyerek çalışanlarımızı motive edecek ürünleri ekleyebiliyoruz.

İŞVEREN MARKASI STRATEJİSİ NASIL UYGULANIYOR?

1. ORTAK DEĞERLERDE BULUŞMA Farklı nesilleri Yorglass kültüründe ortak değerlerde buluşturabilecek dinamik bir mekanizma ile hareket etmek. Bunun için üst yönetimin danıştığı bir komite gibi hareket eden Gölge İcra Kurulu'nu kurduk.

2. ORTAK KALKINMA KÜLTÜRÜ İşveren markası stratejimizin ikinci bileşeni kapsayıcılık ve ortak kalkınma kültürü. Bunun için iç iletişim ve çalışan performans platformu Ming'den yararlanıyoruz. Ming'de anketler, duyurular, iş ilanları, doğum günleri ve öneriler gibi tüm çalışanlarımızı ilgilendiren konuları tek bir platform üzerinden yönetirken özelleştirilebilen puan ekonomisi sayesinde şirketimize özel sadakat sistemi oluşturuyoruz. Çalışanlarımızı motive edecek ürünleri ekleyebiliyoruz.

3. SÜREKLİ GELİŞİM YorAkademi sayesinde eğitimde dijital dönüşüm, fonksiyonel yetkinliklere dayalı eğitimler ve iş başında öğrenme programları ile çalışanlarımızın kariyer yolculuklarında gelişimlerini ön planda tutarak üçüncü bileşenimiz olan sürekli gelişimi hayata geçiriyoruz.

SÜREÇLERİ HIZLANDIRAN SİSTEMLER

Performans değerlendirmesi içinse KPI (Key Performance Indicator) yani temel performans göstergeleri yöntemini tercih ediyoruz. Bu yöntem yine dijital kanallar üzerinden yürütülüyor, bireylerin, iş birimlerini stratejik hedefler konusunda nerede olduğunu ve ne kadar iyi performans gösterdiklerini bize gösteriyor. Bu sayede çalışanlarımızın mevcut performans seviyelerini tespit edebiliyor, şirketimizin olması gerektiği yerde olup olmadığının net bir tomografisini

çekebiliyoruz. 2021 yılından beri ise sorunların hızlı çözülmesini, süreçlerin iyileştirilmesini ve verimliliğin artırılmasını sağlayan yönetim sistemi olan OKR'yi kullanıyoruz. OKR sistemi bir yandan sürdürülebilir hedeflere ulaşmamıza yardımcı olurken diğer yandan kısa vadeli operasyonel planlamalarla şirketimizin amaçlarına daha hızlı ulaşmasına katkı sağlıyor.

3 ADIMLI STRATEJİMİZ

İlk bileşenimiz, departman olarak tüm kuşakların ihtiyaçlarını anlayarak çözüm üretebilecek, farklı nesilleri Yorglass kültüründe ortak değerlerde buluşturabilecek dinamik bir mekanizma ile hareket etmek. Bu kapsamda Gölge İcra Kurulu ile şirketimizin stratejilerine uygun olacak şekilde yeni fikirler sunmak, vizyonu, yenilikçi ve girişimci yapısıyla mevcut icra kurulumuzun bakış açısını çeşitlendirebilmek ve çalışanlarımız ile aramızda daha iyi bağ kurabilmek gibi hedefler üzerinde çalışıyoruz. İkincisi, kapsayıcılık ve ortak kalkınma kültürü... Bunun için iç iletişim ve çalışan performans platformu Ming'den yararlanıyoruz. Son bileşenimiz ise sürekli gelişim. YorAkademi ile eğitimde dijital dönüşüm, fonksiyonel yetkinliklere dayalı eğitimler ve iş başında öğrenme programları ile çalışanlarımızın kariyer yolculuklarında gelişimlerini ön planda tutuyoruz.

GÖLGE İCRA KURULU OLUŞTURDUK

Dünyada örneği giderek artan Gölge İcra Kurulu'nu Yorglass içinde de kurduk. Üst yönetim tarafından danışılan bir komite gibi çalışan kurul üyeleri, şirket içinde karma bir kuşak yaratmak için, Y ve Z kuşaklarının nabzını tutarak holistik bir yapı oluşturuyor. Şirketimizin stratejilerine uygun olacak şekilde yeni fikirler sunmak, vizyonu, yenilikçi ve girişimci yapısıyla mevcut icra kurulumuzun bakış açısını çeşitlendirebilmek ve çalışanlarımız ile aramızda daha iyi bir bağ kurabilmek amacıyla önemli bir köprü görevi görüyor. Bu sistemde Gölge İcra Kurulu'nun gündemi İcra Kurulu'nun ana gündemine direkt entegre ediliyor ve kurum içerisinde sunulan projelerin yayılımı sağlıyor. Aynı zamanda tersine mentorluk olarak da işlenerek milenyum profesyonellerinin vizyon, deneyim ve içgörülerinden yararlanma fırsatı sunuyor.

'İşveren Markası'na yeni nesil bakış: WeBrand!

Şirketler yetenekleri kazanmak için 'İnsan Kaynakları' stratejilerini gözden geçiriyor. Özellikle COVID-19 sonrasında oluşan esnek çalışma modellerinin kalıcı hale gelmesi, çalışma dünyasında ortaya çıkan yeni eğilimler, yetenek kazanımını için kritik öneme sahip. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak 2021 yılında kurulan WeBrand, gücünü Türkiye'nin en büyük online istihdam platformu Kariyer.net'ten alıyor. İşveren markasına yeni nesil bir bakış açısı getiren WeBrand, çözümlerini; kariyer fuarları ve canlı yayınlar, işveren markası strateji ve tasarımı, genç yetenek iletişimi ve sosyal medya iletişimi olmak üzere dört ana başlıkta sunuyor.

Küresel salgın ve beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal etkiler, iş dünyasını da dönüştürüyor. Özellikle son 3 yıldır dünyanın dört bir yanında çalışanlar bir işten ne beklediklerini yeniden gözden geçiriyor.

İşverenler de bir yandan çalışanlarını elde tutmak için onların beklentilerine yanıt vermeye çalışırken diğer yandan doğru yetenekleri kendilerine çekmek için yeni yollar ve yöntemler düşünüyor. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak 2021 yılında kurulan



WeBrand, gücünü Türkiye'nin en büyük online istihdam platformu Kariyer.net'ten alıyor. Kariyer.net'in kurum içi girişimi olarak hizmet veren WeBrand, şirketlerin işveren markası stratejilerini günümüz trendlerine göre yeniden tasarlıyor.

KRİTİK 4 ANA BAŞLIK

WeBrand çözümlerini; kariyer fuarları ve canlı yayınlar, işveren markası strateji ve tasarımı, genç yetenek iletişimi ve sosyal medya iletişimi olmak üzere dört ana başlıkta sunuyor. Geniş aday kitleleri ile şirketleri buluşturan online fuarları Kariyer Günleri, sosyal medyada adaylarla şirket liderlerinin bir araya geldiği Off the Record, sektör ve işveren temsilcilerini üniversite öğrencileriyle buluşturan Campus Connect gibi etkinlikleriyle öne çıkan WeBrand, şirketlerin işveren markalarını genç yeteneklere ulaştırmalarına olanak sağlıyor.

Campus Connect, üniversite öğrencilerine kariyerine başlamadan önce şirketleri daha yakından tanıma fırsatı sunuyor. Dolayısıyla şirketlerin potansiyel adaylara şirketlerini anlatmaları için belki de ilk temas noktaları oluyor.

İŞVEREN/YETENEKLER BULUŞUYOR

Kariyer Günleri; şirket yetkilerinin katılımıyla gerçek bir kariyer fuarını online ortama taşıırken, işverenlere adaylarla birebir görüşme ve öz geçmişlerine ulaşma imkanı sağlıyor.





Z kuşağı için 'anlam' önemli

İYİ ÜCRET BEKLENTİSİ: Z kuşağı, işgücünün giderek daha büyük bir parçası haline geliyor. Great Place to Work Enstitüsü'nün Z kuşağındaki 32 bin çalışanla yaptığı son araştırmanın bulgularına göre, bu kuşağın çalışanları işverenlerinden öncelikle daha iyi ücret bekliyor. Katılımcıların yüzde 69'u adil ücret aldıklarını düşünse de bu oran, diğer nesillerin maaş memnuniyetinden yedi puan daha düşük.

ANLAM ARAYIŞI: Z kuşağı için bir diğer öne çıkan konu da 'anlam arayışı'. Z kuşağı diğer nesillere göre yüzde 8 daha az oranda yaptıkları işin "özel bir anlamı" olduğunu söylüyor. Benzer şekilde Z kuşağı çalışanları diğer nesillere göre yüzde 7 daha az oranda işlerinde fark yarattıklarını düşünüyor. Dolayısı ile işverenlerin bu yeni nesil çalışanları için şimdiden bir iç görü kazanması ve harekete geçmesi gerekiyor.

ÖNE GEÇME KOŞULLARI: İşveren markasına yatırım yapan, yetenekler için doğru fırsatları yaratabilen, kariyer yolculuklarında ilerlerken yeni beceriler edinmesine olanak sağlayan ve insan odaklı çalışma ortamları sunan işverenler, genç yetenekleri kendine çekme konusunda bir adım önde yer alıyor.

WeBrand'in bir diğer hizmeti olan Sosyal İşe Alım ise şirketlerin günümüzün yaygın iletişim kanallarından olan sosyal medyayı kullanarak binlerce aday ile buluşmasına olanak sağlıyor.

Sosyal İşe Alım sayesinde WeBrand; Kariyer.net'in teknolojik altyapısının yardımıyla Türkiye'nin en büyük yetenek verisini şirketler için bir yetenek havuzuna dönüştürürken, sosyal medyada aktif iş arayışında olmayan adayların da dikkatini çekmesine yardımcı oluyor. Şirketlerin işveren markası olarak bilinirliğini artırmak, doğru yeteneklere ulaşmasını sağlamak ve kültürlerini tanıtmak için stratejiyi yaratıcı fikir ve deneyimle buluşturan girişim, odağına çalışana alan hikâyeler yaratıyor.

1.5 MİLYON GENÇ YETENEK

Geçtiğimiz bir yılda farklı sektörler, yetenek grupları ve girişimler için toplamda 300'e yakın işveren ile 40'a yakın kariyer fuarı ve canlı yayın gerçekleştiren WeBrand, toplamda 1,5 milyonu aşkın genç yeteneği işverenlerle online platformlarda buluşturdu. Düzenlenen fuarları 200 binin üzerinde genç yetenek ziyaret etti, fuarlar sırasında gerçekleşen canlı yayınlar ise 100 bine yakın izlenmeye ulaştı. Kariyer.net'in "İşimiz Gücümüz İş Bulmak" hedefini hem gençler hem de işverenler için yeni nesil çözümler tasarlayarak sürdüren WeBrand, hepsi kendi alanında yetkin, dinamik bir ekipten oluşuyor.

"Kariyer.net'in kurum içi girişimi olarak hizmet veren WeBrand, şirketlerin işveren markası stratejilerini günümüz trendlerine göre yeniden tasarlıyor."



"Kurum kültürümüz açık iletişim ve birlikte gelişim üzerine kurulu"



'Daha fazla sağlık, daha fazla mutluluk, daha fazla hayat' misyonu, Menarini'nin çalışanları için yaratmak istediği işyeri ortamını ve geleceği tanımlıyor. İnsan Kaynakları Direktörü Aysu Avcı Özcan, değerlerinin merkezindeki çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemini vurguluyor.

G eride bıraktığımız pandemi dönemi tüm dünyada, tüm sektörlerde büyük değişimlere, yeni iş yapış düzenine sahne oldu. Tabii İK departmanları da bu değişimlerden ve yeni doğan iş modelinden etkilendi. Bu dönemde hibrid çalışma yeni normalimiz haline geldi. Pandemi sonrası süreçte uzaktan çalışma zorunluluğu nedeniyle güçlenen dijital altyapı ve çözümleri aktif olarak kullanmaya devam ettik. Tüm sistem ve süreçlerimiz dijitalleşti. Eğitimlerden tutun da ekiplerimizi dinlediğimiz değerlendirme toplantılarımıza kadar her alanda dijitalleşmenin faydalarından sonuna kadar yararlanmaktayız. Nitekim bunun verimliliği de artırdığını düşünüyoruz.

Bununla birlikte değişen iş yapma süreçleri ekiplerimizin kariyer gelişimlerine yeni bir bakış açısıyla eğilmemizi sağladı. Performans değerlendirme süreçlerimizi yeniledik. Ekiplerimize yönelik yeni kariyer gelişim programları oluşturduk. Bunlarla birlikte uzaktan çalışmanın sağladığı iş-özel hayat dengesini korumaya özen göstererek ilerlemekteyiz.

Menarini Türkiye hem merkez hem saha hem de üretim ekipleri olan bir ilaç firması. Bu nedenle farklı ekip dinamikleri insan kaynakları alanında farklı ve çeşitlendirilmiş yaklaşımları da beraberinde getirmekte. Yeni süreçlerimizi yönetirken tüm ekiplerimizi dinlemek bu anlamda çok değerli. İhtiyaçların belirlenmesi, çalışanların tüm süreçlere daha fazla katılımının sağlanması gerçekten çok önemli. Biz de değişen ihtiyaçlara yönelik sürekli kendini yenileyen ve geliştiren bir İnsan Kaynakları yaklaşımı oluşturduk. Çevik bir anlayışla yönettiğimiz

bu sürecin gayet başarılı bir şekilde devam ettiğini söyleyebilirim.

GELECEK İÇİN YETENEK AVI

Şirket olarak iş yapış şekillerimize zaten hayatımızda olan fakat pandemi dönemiyle birlikte önemi daha da artan ve gelişen dijitalleşmeyi hızla adapte ettik. Çalışan deneyimimizi daha da artırmak, yeni yetenekleri kazanmak için online platformları daha çok kullanmaya başladık. Biz Menarini olarak, yeni yetenekleri aramıza katmayı, onlarla gelişmeyi önemsiyoruz. Bununla birlikte ekibimizdeki çalışma arkadaşlarımıza huzurlu, kendilerini çekinmeden ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı sunmayı da çok kıymetli buluyoruz.

Tüm bunları gerçekleştirebilmek için, takım arkadaşlarımıza dijital ortamlarda kişisel ve profesyonel hayatlarında gelişim sağlayan eğitimler organize ediyor ve bir araya gelerek fikirlerini rahatça ifade edip, üst yönetim ve diğer iş arkadaşlarıyla açık iletişim sağlayan 'İK Seni Dinliyor' toplantılarımızı organize ediyoruz. Firma olarak İK politikalarımızı nasıl geliştirebileceğimizi, bizden beklenenleri ekiplerimizle konuşabilmekteyiz. Tüm ekip arkadaşlarımızla açık iletişimimizi çok önemsiyoruz.

Aramıza katılacak olan gençler ve yeni yetenekler için ise kurumsal sosyal medya hesaplarımızdan kurum kültürümüzü, değerlerimizi ve Menarini olarak onlara sunduğumuz kariyer fırsatlarını anlatan içerikler paylaşmaktayız. Bunun yanı sıra M-Future Uzun Dönem Staj Programımız ile yeni yetenekleri aramıza katmaya devam ediyoruz.

Yetenek Yönetimi Sistemi ne getiriyor?

ÇEVİK YÖNETİM Menarini olarak her zaman, hayata geçirdiğimiz programlar ve eğitimlerle tüm çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişmelerine katkıda bulunmayı hedefliyoruz. Bugün değişimin kaçınılmaz olduğu farklı bir zamanda yaşıyoruz. Bu nedenle çevik iş yapma şekline uygun, altyapısı kuvvetli ekipler oluşturmak çok önemli. Biz de değişen iş yapış şekillerine ve oluşan yeni ihtiyaçlara göre ekip arkadaşlarımızın yeni yetkinlikler kazanması için destek veriyoruz.

KARIYER GELİŞİMİ Çalışanlarımızın mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamak, gelişmelerini sürekli kılmak, bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri bir ortam yaratmak, kariyer hareketlerini desteklemek, yetkinlik modelini oluşturmak amacıyla Yetenek Yönetimi Sistemini hayata geçirdik. Yetenek yönetimi sayesinde tüm çalışanlarımızın yaptıkları işten memnun olmalarına, en iyi performanslarını sergilemelerine yardımcı olmayı, güçlü potansiyellerini dışa vurmalarını amaçlıyoruz.

PERFOR-M Bu yaklaşımımıza destek olması amacıyla, yenilikçi bir bakış açısı sunan “Yeteneğin Senin Geleceğin” uygulamasını ve “Mentorluk” ve yeni performans yönetimi sistemi: Gelişim odaklı “Perfor-M” programlarımızı geliştirdik.

İŞVEREN MARKASI YAKLAŞIMIMIZ

Menarini olarak, daha fazla sağlık, daha fazla mutluluk, daha fazla hayat misyonumuz ile insanları sağlıklı ve mutlu bir gelecek ile buluşturmak için çalışırken, ekip arkadaşlarımızın kendini mutlu hissetmesini ve işini en iyi şekilde yaparak alanlarında başarılı olabilmesini hedefliyoruz. Bu doğrultuda bizim için en önemli bileşenler; **çalışanlarımızın gelişmelerine katkıda bulunmak, firmamızda çeşitliliği sağlayarak fırsat eşitliği sunmak** ve şirketimizin en büyük değeri olan çalışanlarımız ile her alanda iş birliği ile çalışarak **açık iletişimi desteklemek.**

Menarini’de ekiplerimizin sürekli gelişimi öncelikli bir konu. Bununla beraber çalışan beklentisi ve ihtiyaçlarının da insan kaynakları açısından diğer bir önemli başlığımız olduğunu iletmek isterim. Ekiplerimizi dinlemek, aksiyon önerilerini uygulamaya almak bu anlamda kıymetli. Ekiplerimizin kariyer gelişmelerini sahiplenmelerini değerli buluyoruz. Biz de Menarini’de tüm imkanlarımızı seferber ederek onları kariyer yolculuklarında desteklemeyi hedefliyoruz. 140 ülkede faaliyet gösteren bir şirket olarak ekip arkadaşlarımızın global ve bölgesel sorumluluk almalarını destekliyoruz. Tüm süreçlerde yanlarında oluyor, yeni görevlerine en iyi şekilde hazırlanmaları için tüm eğitim ve olanaklardan faydalanmalarını sağlıyoruz.

MENARINI’NİN KURUM KÜLTÜRÜ

Kurum kültürümüzün ve değerlerimizin merkezinde çeşitlilik ve kapsayıcılık çok önemli bir yer tutuyor. Tüm çalışanlara kariyer yolculuğunda eşit fırsatlar sunarak, kişilerin yetenek ve performansları çerçevesinde, objektif ve eşit koşullarda değerlendirilmelerini sağlıyoruz. Menarini olarak bu konuda her alanda objektif ve eşit kriterlere dayanarak hareket ediyoruz.

Kültürümüz açık iletişim ve birlikte gelişim üzerine kurulu. Çalışan temsilcilerimiz, “Çalışan Bağlılığı ve Deneyimi Araştırması” Anketimiz, “İK Seni Dinliyor”,

Çalışan Toplantılarımız, Yönetim Toplantılarımız, Şirket Uygulamaları için görüş anketlerimiz, marka isimlerinin çalışanlar tarafından belirlenmesi sayesinde tüm çalışanlarımızın fikirlerini dinliyor, bu fikirleri hayata geçirerek çalışanlarımızın şirket yönetiminde söz sahibi olmasını sağlıyoruz, bu da sahiplenmeyi mümkün kılıyor. Dinlemek; ekiplerin şirketlerin iş ve süreçlerini sahiplenmelerini, değişim süreçlerinde aktif katılım ve destek vermelerini sağlıyor. Çalışanlar şirketle bu sayede duygusal bağ kuruyor ve bu bağın güçlenmesi sağlanıyor. Özellikle Z kuşağından aramıza yeni katılan genç yeteneklerde bunu çok ciddi şekilde tecrübe etmekteyiz.

İşveren markamızın tanıtımını da özellikle bu markanın itibarına birebir katkı sağlayan ekip arkadaşlarımızın yorumlarından yeni adaylarımıza ve paydaşlarımıza aktarmayı tercih ediyoruz. Menarini’nin itibarını seçili kurumsal ekipler değil, her kademedeki arkadaşlarımızla birlikte yönetiyoruz. İşveren markası olarak yaklaşık 1000’e yakın ekip arkadaşımızla hayata sağlık katmak için gayret ediyoruz. Nitekim aldığımız ödüller bu yaklaşımımızın tüm ekip arkadaşlarımız tarafından takdirle karşılandığının bir göstergesi diye düşünüyorum. Menarini’de daha fazla sağlık, daha fazla mutluluk, daha fazla hayat misyonumuzun izinde, genç yeteneklerimize daima gelişebilecekleri, enerjik ve dinamik bir kariyer sunuyoruz.



MENARINI
Türkiye

4 önemli başlıkta işveren markamız

1. Çalışanlarımızın gelişmelerine katkıda bulunuyoruz.
2. Çeşitliliği sağlayarak fırsat eşitliği sunuyoruz.
3. Çalışanlarımız ile her alanda iş birliğiyle çalışıyoruz.
4. Her alanda açık iletişimi destekliyoruz.

“Projelerimizin odağında insan var”

Geliştirdiği projelerle, iş ortaklarının dijitalleşme süreçlerine rehberlik eden MechSoft, yeni nesil yetenekleri bünyesine katabilmek için de dijital ve inovasyon odaklı bir işyeri ve iş kültürü oluşturdu. MechSoft COO’su Ayça Kanver “Yaptığımız tüm dijitalleştirme projelerinde odağımız insan” diyor.

MechSoft, müşterilerine en iyi dijital deneyimi kazandırmak üzere 2008 yılında kuruldu. Kuruluşumuzun 15’inci yılını kutluyoruz. Halen Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Almanya ve Amerika ekiplerimizle müşterilerimize dijital dönüşüm yolculuklarında rehberlik ediyoruz. Kurulduğumuz günden bu yana çok önemli referanslar elde ettik. “Müşterilerimizin Güvenilir Dijital Danışmanı” olma mottosuyla geliştirdiğimiz çözümlerle iş ortaklarımıza yeni bir vizyon sunuyoruz. Yaptığımız tüm dijitalleştirme projelerinde odağımız insan.

MechSoft olarak birçok kez Deloitte Fast 50 programı kapsamında Türkiye’nin ve Avrupa’nın en hızlı büyüyen 50 teknoloji şirketinden biri seçildik. Geçtiğimiz hafta Great Place to Work Türkiye tarafından “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” listesinde 50 - 99 çalışan kategorisinde 3.lük ödülünü kazandık. Geçtiğimiz yıl ise, “İT’nin En İyi İşverenleri” listesinde aynı kategoride 2.lük ödülünün sahibi olduk. Ayrıca, yine GPTW Enstitüsü’nün “Best Workplaces for Women” listesinde dördüncülük ödülünü kazandık.

İKİ ANA PLATFORM

Dijital dönüşüm konusuna iki ana platform üzerinde odaklanıyoruz. Bunlardan ilki M-Files. M-Files ile özellikle firmaların tüm doküman ve iş akış süreçlerinin dijitalleştirilmesinde çok başarılı projeler yapıyoruz. Bu platformla bugüne kadar yüzlerce projenin içerisinde yer aldık ve çok başarılı sonuçlar elde ettik. Bir diğeri ise CloudOffix platformumuz. CloudOffix yatırımımız ile de müşteri odağında olan süreçlerin tek bir platform üzerinden yönetilmesini sağlıyoruz. CloudOffix ile

firmaların hem iç hem de dış müşterileri için mükemmel bir dijital müşteri deneyimi sağlamalarını hedefliyoruz. Bu hedef doğrultusunda da gerekli olan tüm satış, pazarlama, proje yönetimi, yardım masası, e-ticaret gibi müşteriye merkezine alan ya da insan kaynakları gibi iç müşteriye hedefleyen projelerde CloudOffix tercih edilen bir platform oluyor. BricsCAD ise firma kuruluşundan beri hizmet verdiğimiz bir ürün olmakla birlikte, son yıllarda yaygınlığını artırarak pazarda lider oyuncu olma yolunda ilerliyor. BricsCAD, geçtiğimiz yıl Pardus altyapısıyla çalışmasıyla birlikte kamu kurumları için vazgeçilmez bir çözüm haline geldi.

ÇALIŞAN DOSTU ÇÖZÜMLER

Mart 2019 ile başlayan pandemi süreci yalnızca küresel bir salgın olmaktan öte yaşam koşullarımızı yeni baştan oluşturdu. Koşullar bizi değişime zorlarken, iş dünyasının kuralları yeniden şekillendi. İş yapış biçimleri form değiştirdi. İşte bu değişimin merkezinde de bize göre dijitalleşme yer alıyor. Pandemiyle birlikte sürdürülebilirlik

ve dijitalleşme konuları firmalar için artık seçenek olmaktan çıkıp gereklilik haline geldi. Bu dönüşüm birçok alana artı değer olarak yansıdı; çünkü pandemiye rağmen dijitalleşen iş kollarının ekonomiye katkısında bir kopukluk yaşanmadı.

Bizler uzun zamandır firmaların dijitalleşmesi yönünde hizmet verip, müşterilerimize yeni vizyonlar sunuyoruz. MechSoft’un dahil olduğu “Dijital Dönüşüm Danışmanlığı” sürecinde, birlikte çalıştığımız iş ortaklarımız bu süreçte kolayca uyum sağladılar. Sunduğumuz hizmetler, bu dönüşümün konforlu ve hızlı gerçekleşmesinin en önemli etkeni oldu.



MechSoft'un işveren yaklaşımı

● BİLİŞİM ●

1 **İNNOVASYON** Dijitalleşmenin, doğası gereği inovatif bir yapısı var. Günümüzün sürekli değişen koşullarına karşı kendi ekibimize yaratıcı ve inovatif çözümler sunarak hayati daha konforlu hale getiriyoruz.

2 **TOPLAM DENEYİM** Çalışanlarımızın İK süreçlerindeki tüm temas noktalarında sorunsuz, hızlı ve kişiselleştirilmiş bir deneyim yaşamalarını sağlayarak memnuniyetlerini artırmak için çözümler sunuyoruz.

3 **SÜREKLİ ÖĞRENME** CloudOffix platformunun sunduğu olanaklar sayesinde çalışanlarımızın dijital becerileri gün geçtikçe artıyor ve çalışanlarımız kazandıkları bu yeni yeteneklerle firmamızı bir adım daha öne çıkarıyorlar.

Günümüzde, firmaların çalışma yöntemleri hızla değişim gösteriyor. Çevik yönetim yaklaşımı her iş koluna hızla yayılıyor. Sunduğumuz alt yapılar yeni

nesil iş yapış şekillerine kolaylıkla uyum sağlayabiliyor. Özellikle Z kuşağı bu yeni çalışma düzenine çok yatkın, beklentileri ise daha teknolojik ve daha kullanıcı dostu çözümler yönünde. Bu teknolojiler günlük hayatımızda da hızla yayılıyor. Bunların bir yansıması da kurumsal iş uygulamalarına dokunuyor. Örneğin; bir çalışan izin kullanmak istediğinde kâğıtta bir form doldurmak ya da bilgisayar başına geçip eski tip yazılımlarda zaman harcamak istemiyor. Kullanıcı dostu mobil çözümler günümüzde neredeyse herkesin beklentisi diyebiliriz. Son yıllardaki araştırmalara bakıldığında dijitalleşmenin hedefleri daha kaliteli işler çıkarmak ve mutlu çalışanlar oluşturmak üzerine kurgulanıyor. Bizler de sunduğumuz altyapıları bu vizyonda geliştiriyoruz.

SÜREÇLERİ NASIL KISALTIYORUZ?

Çalışanların daha verimli ve etkili bir şekilde çalışmaları için ihtiyaç duydukları araç ve teknolojileri sağlayarak çalışan deneyimimizi büyük ölçüde artırdığımızı düşünüyoruz. CloudOffix platformumuzun içerisinde çalışanlarımız, coğrafi konumları ne olursa olsun dijital iş birliği araçlarımızla birlikte çalışabiliyorlar. Zaman takibi, masraf yönetimi, izin süreçleri ve işe alım süreçleri gibi işlemleri otomatikleştirip kullanıcı dostu hale getirerek tüm çalışanlarımıza zaman kazandırıyoruz. Bu sayede çalışanlarımız kendi gelişimlerine ve yaratıcılıklarına odaklanabiliyorlar. Çevrimiçi eğitim ve geliştirme programlarımız sayesinde, çalışanlarımız eğitim materyal ve kaynaklarına anında erişim sağlayabiliyorlar. Dijital becerilerini geliştirebilen çalışanlarımız kariyerlerinde fark yaratma şansına sahip olabiliyorlar.

CloudOffix ile işe alım ve işe girişi kapsayan tüm temas noktalarında yeni adaylara sorunsuz ve kişiselleştirilmiş bir deneyim sunuyoruz. Bu sayede potansiyel işe alımlarda olumlu bir ilk izlenim bırakıyoruz. Başvurudan teklif kabulüne kadar işe alma sürecini basitleştirerek organizasyonumuzdaki açık pozisyonları daha hızlı doldurabiliyor ve bu rekabetçi iş piyasasında işe alma sürelerini kısaltıyoruz. Sürecin en başından itibaren olumlu bir deneyim sunduğumuz için de çalışanlarımızın genel iş performansı artıyor ve işten ayrılma



mechsoft

maliyetlerimiz düşüyor. Tüm bunların sonucunda güçlü bir işveren ve çalışan markası oluşturabiliyoruz.

ÇALIŞANLARI GELECEĞE HAZIRLAMAK

Ekibimize yeni katılan arkadaşlarımıza kurum kültürümüzü aktarmak için MechSoft Eğitim Akademisi çatısı altında oryantasyon eğitimleri ve teknik eğitimler veriyoruz. Ayrıca, M-Files ve CloudOffix platformlarımıza ait teknik yeterlilik sertifikasyonları, kişisel gelişim eğitimleri ve yönetici / yönetici adayları için de farklı eğitimler sunuyoruz. MechSoft'ta ekibimizin kişisel gelişimini desteklemek için yıl boyu devam eden eğitim programları planlıyoruz.

Bu yılki eğitim önceliğimiz ise mesleki eğitimlerin yanı sıra bireysel tercihlerin ve ilgi alanlarının ön planda olduğu kişiselleştirilmiş eğitimleri planlamak. Bir dijital dönüşüm firması olarak bu uygulamaları da yine dijital platformumuz üzerinden gerçekleştirdiğimiz anketlerle belirliyoruz. CloudOffix içerisinde yer alan HR Cloud modülünün E-Learning uygulamasıyla bu anketleri takip edip ölçümleyebiliyoruz. Bu sayede, çalışanlarımızın ilgi alanlarını belirliyor ve bu alanlara yönelik eğitimler veya workshop'lar planlamayı önceliklendiriyoruz.

Z KUŞAĞININ BEKLENTİLERİ

MechSoft olarak, Z Kuşağının talep ettiği tüm teknolojileri kullanan, iç ve dış müşterilerimize sorunsuz dijital deneyim sunan, modern ve yenilikçi bir firmayız. Yeni nesil yetenekleri bünyemize katabilmek için dijital ve inovasyon odaklı bir işyeri ve iş kültürü oluşturduk.

Bir işveren markası olarak, Z kuşağının bulunduğu tüm dijital kanallarda aktif olarak onlarla iletişim halindeyiz. Bu da onların beklentilerini ve kültürlerini anlamamız için bir kaynak oluşturuyor. Sunduğumuz esnek ve çevik çalışma koşulları bir işveren markası olarak bizi daha da çekici kılıyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem vererek tüm çalışanlarımız için hoşgörülü ve destekleyici bir ortam yaratıyoruz.

Özetle tek cümleyle indirgememiz gerekirse; "Yaptığımız tüm dijitalleştirme projelerinde odağımız insan" diyebiliriz.

Fersan'ın insan stratejisi

Fersan Yönetim Kurulu Başkanı Gürhan Güven, işveren markası yaklaşımlarının temelinde "önce insan" olduğunu söylüyor. Bu kapsamda çalışanların sağlığından geliştirilmelerine kadar çok geniş alana özel strateji uyguladıklarını belirtiyor. Güven, "İş ve yaşam dengesine önem veren, pozitif iletişim kültürünü oluşturan, çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem verip, fırsat eşitliğini sağlamaya odaklanıyoruz" diye konuşuyor.

Önce İnsan" mottosunu benimseyen, yeniliği, sürekli gelişimi destekleyen, başarının takım çalışmasıyla başladığına inanan yönetim anlayışına sahibiz. Bu ışıkla birlikte çalışanlarımızın iş ve yaşam dengelerini kurmaya yönelik birçok çalışmalar gerçekleştirdik. Bunlardan biri çalışanlarımıza zaman senin dedik, istedikleri zaman kullanabilecekleri esnek zaman izin hakkını tanımladık.

Pandemi dönemiyle birlikte sağlığın önemini toplum olarak tekrardan fark etmiş olduğumuz bu süreçte çalışanlarımızın hem kendilerini hem de ailelerini dahil edebilecekleri tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamına dahil ettik. Buna ek olarak tüm çalışanlarımız, "Ferdî kaza sigortası" ile yanlarında olduğumuzu biliyorlar.

Öte yandan Dünya hızla değişse de iş hayatının vazgeçilmez olanı her zaman disiplin. Bir yönetici her zaman ekibine yön vermekle yükümlü. Şirketi geliştirecek olan da her zaman yönetici. Ancak, şirketinizin inovasyonlarını da her zaman ekibinizle değerlendirerek geliştirebilirsiniz. Fersan da biz hep bu şekilde yapıyoruz. Ben bir patronun yöneticiliğini şirkette çalışarak değil, şirketini geliştirmek için çalışarak tanımlıyorum. Zaten ekip arkadaşlarınız işlerini yöneticilerinden daha iyi yapıyorlarsa o ekiple yerlerini almalı. Yöneticiler, patronlar her işi kendisi yapacak olsalar herhangi bir çalışanına ihtiyacı olmaz. Güvenilir, işini ve takibini disiplinli şekilde yapan bir ekibiniz varsa akşamları gözünüz kapalı rahat bir şekilde uyuyabilirsiniz.

DİJİTALLEŞME DÖNEMİNDE YETENEK

Dijitalleşmeyle birlikte üretimler daha hızlı ve ölçümü kolay bir hal almaya başladı. Dijitalleşmenin olumlu etkilerini yaşamaya başladık, daha da ileri de bu etkilerin artacağı kesin. Dijitalleşmeyle birlikte üretimde insan gücüne ihtiyacın azalacağı düşünülüyor olsa da, teknoloji ve otomasyon ne kadar gelişirse gelişsin, dijitalleşmenin merkezinde yine insanlar yer alacak. Dijitalleşen süreçlerimizle birlikte birçok çalışmamız daha kolay ilerliyor. Bordro, çalışan anketleri, performans değerlendirme, izin süreçleri, işe alım ve eğitim talepleri ile ilgili çalışmalarımızı dijital ortam üzerinden devam ettiriyoruz. İK uygulamalarında yaptığımız dijitalleşme, iş süreçlerimizde daha hızlı ve verimli sonuçlar almamızı sağlıyor.

YENİ NESİL İŞVEREN!

Hızla dijitalleşen dünyada, iş hayatının yoğunluğu, değişen dinamikler, değişen çalışma şekilleri, dünyada, ülkemizde yaşananlar ve daha birçok faktör her konuda dengeleri değiştirdi. Artık bu değişen dünya düzeninde iş, sosyal ve özel hayat dengesini kurmak büyük bir özveri gerektiriyor. Beslenme şekillerimiz, alışkanlıklarımız bile değişti. Çalışan bir bireyin yaşamında iki temel alan olan iş ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşim, çalışanlar için çok önem arz ediyor.

Çalışma hayatı birçok açıdan insanın yaşam doyumu üzerinde etkili. İş ortamı bir yandan bulunduğu sosyal çevre ile doyumu etkilerken, diğer



“İş ve yaşam dengesine önem veren, Pozitif iletişim kültürünü oluşturan, Çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem verip, fırsat eşitliliğini sağlamaya odaklanıyoruz.”

tarafından sağladığı finansal koşullar da kişinin içinde yaşayacağı evin niteliği, sosyal çevresini ve sosyal hayatını da belirliyor.

İş-özel yaşam dengesizliği ise bireylerin tutum ve davranışlarında önemli değişikliklere ve olumsuzluklara neden oluyor. Kişi hayattaki varlık nedeni ile yaptığı iş arasında köprü kurabiliyorsa anlamlı bir hayat yaşıyor. Bu nedenle, iş ve yaşam dengesine önem veren, pozitif iletişim kültürünü oluşturan, çeşitlilik ve kapsayıcılığa önem verip, fırsat eşitliliğini sağlamaya odaklanıyoruz.

YARININ DÜNYASINA HAZIRLIK

Telekomünikasyon işlemlerinden, işlerimizi kolaylaştıran programlara kadar, teknoloji birçok açıdan hayatımıza yardımcı ve dahil oldu. Dengeyi sağlamak için çözüm süreci; kendinizi, yeterliliklerinizi, eksiklerinizi ve beklentilerinizi tanımakla başlıyor. Önce insan olarak mutluluğu bulup, sonra çalışan olarak işimizi en üst seviyeye çıkarmak için çalışmalıyız.

Bu amaç doğrultusunda yeniliği ve sürekli gelişimi destekleyen yapıya sahibiz. İK olarak bu bilinçle çalışmalarımızı faaliyete geçirirken sürecimiz kolaylaşıyor. Çalışanlarımıza Fersan akademi bünyesinde eğitim ve gelişim fırsatları sunuyoruz. Çalışanlarımızın talep ettiği eğitim ve gelişim faaliyetlerini dikkate alıyoruz ve planlamalarımızı gerçekleştiriyoruz.

“Yeni gelen kuşak büyük değişimi başlatacak”

BÜYÜK DEĞİŞİM Artık eski ve yeni kuşak bir arada çalışıyor. Hayatın içinde yaşanan sıradanlık içinden sıyrılabilmek, yaratıcı olmak, günümüzde belki de en zoru. Bu yüzden gençlere fırsat sunulmalı. Z kuşağı gençler geleceğe yön verebilir. Hayatı yakalamamız ve onunla birlikte akmamız yerimizi yeni kuşaklara bırakmamızla mümkün olabilir. Z kuşağı hayata bakış açısıyla iş süreçlerinde birçok değişikliğe sebep olacak.

YÜZDE 23'LÜK GRUP Önümüzdeki on yıl, Z kuşağının olgunlaşmış pek çok sektörü etkilemesiyle şekillenecek. Z kuşağı şu anda Türkiye'deki toplam nüfusun yüzde 23'ünü oluşturuyor, bu da bugün piyasadaki en güçlü tüketici güçlerinden biri haline geldikleri anlamına geliyor.

YENİ İŞ TARZI Yenilenen çalışma modelleri ile iş ve yaşam dengesini sağlayan, süreç değil sonuç odaklı çalışmaların yapılmasıyla kendi iş planlamalarını ve zaman yönetimini kendilerinin yapıyor olmaları yeni nesil yetenekleri çekmede bizi avantajlı kılıyor.

“Değerlerle beslenen işveren markası yarattık”

Yola 1996 yılında çıkan Sistem Global Danışmanlık, bugün Türkiye'nin yanı sıra yurtdışındaki 4 ofisiyle 550 uzmana sahip büyüklüğe ulaştı. Şirketin İK Direktörü Neslihan Yaşar, Ar-Ge teşviklerinden uluslararası pazarlara girişe kadar çok sayıda alanda danışmanlık verdiklerini söylüyor. Bu süreçte yeteneğe yatırım yaptıklarını, 'iç inovasyona', dijitalleşmeye önem verdiklerini belirtiyor ve ekliyor: "Kurumsal değerlerimizden beslenen bir 'işveren markası' yaklaşımımız var."

Sistem Global Danışmanlık; teknoloji, mühendislik ve üretim şirketleri başta olmak üzere, start up'lardan büyük ölçekli uluslararası firmalara kadar her ölçekten şirkete profesyonel hizmetler sunan bir danışmanlık şirketi. Faaliyetlerimizi 1996'da başladık, bugün Türkiye'de 9 farklı şehirdeki ofislerimizden, 550'den fazla uzmanımızla hizmet veriyoruz. Uluslararası ekosistemdeki faaliyetlerimizi de Londra, Berlin, Singapur ve Brüksel ofislerimiz üzerinden yürütüyoruz.

Ar-Ge, Patent, Vergi, Globalleşme ve Mevzuat gibi alanlarda, her büyüklükten ve sektörden işletmeye hizmet veriyoruz. Temelde yaptığımız şey, işletmelerin sürdürülebilir büyümelerine katkı sunmak.

Örneğin işletmelerin Ar-Ge süreçlerinde yol haritasının çıkarılmasında, teknokent, Ar-Ge merkezi, tasarım ve teknoloji merkezi gibi alanlardaki yatırımlarında yol arkadaşları oluyor, devlet teşviklerinden etkin bir şekilde yararlanmaları konusunda danışmanlık veriyoruz.

Benzer şekilde patent ve marka alanlarında danışmanlık veriyoruz. Uluslararası büyüme hedefleyen şirketler özelinde ise yurt dışında şirket kuruluşu, hedef pazar analizi gibi aklınıza gelebilecek

tüm süreçleri uçtan uca yürütüyoruz. Yine şirketlerin mevzuat uyumluluklarına sağlamaya yönelik KVKK danışmanlığı, sözleşme danışmanlığı gibi alanlarda hizmetler veriyoruz.

Yakın zamanda Kuantum Araştırma'ya yaptığımız yatırımla hizmet portföyümüze pazar araştırması, CRM analitiği ve veri danışmanlığı gibi hizmetleri de ekledik. Kısacası sürdürülebilir büyüme hedefleyen şirketlere, birçok farklı alanda uzun dönemli yol arkadaşlığı yapıyoruz diyebilirim.

İK'DA YENİ YAKLAŞIMLAR

Pandemi süreciyle birlikte devreye aldığımız uzaktan çalışma düzeni daha sonraki süreçte esnek çalışma modellerini benimsememizle devam etti. Bu değişiklik doğal olarak, dijital altyapımızı güçlendirmeden tutun da kurum içi iletişim

çalışmalarımızın yeniden organize edilmesine kadar bir dizi değişikliği beraberinde getirdi.

Örneğin, "Sistemli Sohbetler" adını verdiğimiz online etkinlik serimizi başlattık. Her kademedeki çalışanın aktif katılımıyla gerçekleştirdiğimiz bu etkinliklerde tüm birimlerden arkadaşlarımız, yönetim kurulu üyelerimiz de dahil olmak üzere, bir araya gelme olanağı buldu.





Benzer şekilde, çalışanlarımızın evden çalışma sürecine daha kolay uyum sağlamaları, karşılaştıkları fizyolojik ve psikolojik zorlukları aşmalarına yardımcı olmak için online spor seansları düzenledik.

Bildiğiniz gibi, son yıllarda “sosyal etki” kavramı hiç olmadığı kadar önem kazandı. Artık hem bireysel yaşamımızda hem de çalıştığımız kurumlarda, bilinçli tüketim, topluma geri verme ve sosyal duyarlılık eğilimlerimiz güçleniyor. Çalışanlarımızın bu yöndeki hassasiyetini desteklemek ve sosyal sorumluluk alanındaki çalışmalarımızı daha etkin bir şekilde sürdürmek adına “Paylaşım Kulübü” adını verdiğimiz bir oluşum kurduk. Çalışanların aktif katılım gösterdiği bu kulüp bünyesinde çok değerli çalışmalara imza attık.

Pandemi süreciyle birlikte hayatımıza giren yeni gelişmeler ve tüm bu süreçte her seferinde üzerine koyarak ilerleme yaklaşımımızla devreye aldığımız yenilikler, çalışanlarımız tarafından memnuniyetle karşılanıyor.

DİJİTALLEŞMEYLE LİDERLİK

Sistem Global Danışmanlık, yeni teknolojileri yakından takip eden ve organizasyonel süreçlerine hızlıca entegre edebilen bir şirket. Yeni nesil iş yapış modellerine olanak tanıyan Dijital İşyeri mimarisini uyguladığımız kurumumuzda, dijital dönüşüm kültürünü tüm boyutlarıyla geliştiriyoruz. Bunu yaparken çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini artırmak ve yeni süreçlere uyum süreçlerini kolaylaştırmak için çeşitli eğitim programları devreye alıyoruz.

Çalışan deneyimini ve buna bağlı olarak işveren markamızı güçlendirmek için dijital araçların sağladığı olanaklarından en iyi şekilde yararlanmaya çalışıyoruz. Örneğin, “Sistemli Portal” adını verdiğimiz iletişim platformumuz ile önemli bir fark yarattık. Çalışanlarımızın şirkete dair her türlü gelişmeyi takip ettiği, sosyalleşebildiği, günlük egzersiz programlarına katılabildiği, sohbet odalarında buluşmalar düzenleyebildiği veya doğum

günü kutlamaları yapabildiği bu platform, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmesinin yanı sıra iş akış süreçlerine de ciddi katkıda bulunarak verimliliği artırıyor.

Örneğin, platform üzerindeki ortak alanlar sayesinde, çalışanlarımız her türlü kurum içi bilgi ve belgeye kolayca erişebiliyor. Günlük iş akış süreçlerimizi daha etkin bir şekilde yönetmek için gerçekleştirdiğimiz çalışmalara en iyi örneklerden biri de yakın zamanda canlıya aldığımız iş takip uygulamalarımız. Her birimin kendi iş yapış süreçlerine uygun olacak şekilde tasarladığımız bu uygulamalar çalışanlarımızın deneyimini iyileştiren önemli araçlar oldu.



‘İÇ İNOVASYON’ DEVREDE

Şirketimiz, dijitalleşme ve ürünleşmeye büyük önem veren bir yapıda. Bu stratejik odak, teknolojik

“Her yıl en az 1 çalışana ortaklık hakkı”

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ Sistem Global Danışmanlık olarak Türkiye genelinde en yaygın danışmanlık şirketi olmak ve bu başarıyı globale taşımak hedefiyle çalışıyoruz. Bu hedefimizi başarabilmek için farklı tecrübelerin, uzmanlıkların ve bakış açılarının desteklediği bir çalışma kültürüne yatırım yapıyoruz. Amacımız, çalışan motivasyonunu ve bağlılığı artırmak, Sistem Global Danışmanlık’ın şirket değerini yükseltmek.

EKİP HIZLI BÜYÜYOR Bugüne dek hem iç kadrolarımızdan yetişerek kurumumuzun gelişimine uzun yıllar katkı sağlayan yöneticilerimizi hem de farklı bölge, uzmanlık ve dikey dinamikleriyle değer yaratan yol arkadaşlarımızı ortaklık yapısına dahil ederek büyüdük. 2023 itibarıyla devreye aldığımız yeni hisse ve hak opsiyonları yönetimimiz ile her biri birbirinden farklı ve kıymetli alanlarda, Sistem Global Danışmanlık’ın büyüme hikayesine katkı sunan 12 ortağın yanına, 9 çalışanımızı daha dahil ettik.

YENİ ORTAKLIK YAPISI Ayrıca bu geleneği gelecek yıllara sistemli bir şekilde aktarmak; kilit çalışanlarımıza gösterdikleri vefanın ve yoğun çabalarının karşılığını vermek için her sene en az bir çalışanın daha ortaklık yapısına dahil edileceğini açıkladık.

● Neslihan Yaşar Sistem Global Danışmanlık İK Direktörü

yenilikleri takip ederek rekabet avantajı elde etmeyi ve sürekli olarak kendini güncel tutmayı amaçlıyor. Bu doğrultuda, “iç inovasyon” projeleriyle yeni ürünlerin ve “spin-off” şirketlerin yaratılmasına büyük önem veriyoruz. Çalışanlarımız, bu “iç inovasyon” projelerinin merkezinde yer alıyor.

Şirket içinde farklı birimlerde görev yapan yetenekli ve yaratıcı çalışanlarımız, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve uygulanmasına katkıda bulunuyor. Bu projelerde çalışanlarımız, ürün geliştirme sürecinde aktif olarak yer alırken, aynı zamanda iş birliği ve takım çalışması becerilerini geliştirme fırsatı da buluyorlar.

“İç inovasyon” projeleri, yeni ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesinin yanı sıra “spin-off” şirketlerin oluşturulmasını da hedefliyor. Potansiyeli kanıtlanmış ve büyüme potansiyeli olan projeler, “spin-off” şirketlere dönüştürülerek ayrı bir kurumsal varlık olarak yönetiliyor. Kendi hukuki belgesini kendi hazırlamak isteyen ve bunu sadece dakikalar içinde gerçekleştirmek isteyenler için akıllı sözleşme platformumuz Legalmatic ve online eğitim&danışmanlık platformumuz eDanışman buna en iyi örneklerimizden olabilir.

İŞVEREN MARKASI FARKI!

Kurumsal değerlerimizden beslenen bir “işveren markası” yaklaşımımız var. Çalışanlarımızın bireysel gelişimlerine ve kariyer yolculuklarına sunduğumuz destekler bu yaklaşımın en önemli yansımalarından biri. Sistem Global Danışmanlık’ı özellikle gençler için bir okul olarak tanımlamak mümkün. Çalışanlarımız bir

yandan mevcut düzenleri içinde hızlı bir öğrenme eğrisi yakalayabiliyor, bir yandan da farklı alanlarda gelişim fırsatı bulabiliyor. Örneğin, Sistem Akademi kapsamında verdiğimiz teknik ve soft skill eğitimleri tamamen ücretsiz bir şekilde sunuyor; yüksek lisans yapan çalışanlarımıza tüm izinlerine ek bir hafta, doktora yapan çalışanlarımıza ise dört hafta izin veriyoruz.

İşveren markası yaklaşımımızın bir diğer bileşeni ise kapsayıcılık. Çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerimiz uyarınca, kadınların iş yaşamında desteklenmesine hizmet eden birçok çalışmamız var.

Tüm bu çalışmalarımız sayesinde kurumumuzdaki kadın çalışan oranı yüzde 61’e yükseldi. Kapsayıcılık alanındaki önemli bir gündemimiz de

otizmli bireylerin iş yaşamına kazandırılması. Bu alanda toplumsal farkındalık yaratmaya yönelik geliştirdiğimiz proje ve iş birlikleri, sektörümüze örnek oluyor.

İşveren markası çalışmalarımıza yön veren bir diğer odağımız ise çalışanlarımızın sosyal konulardaki duyarlılıklarını desteklemek, taşıdıkları bireysel hassasiyetlerini etki odaklı projelere dönüştürme fırsatı sunmak. “Paylaşım Kulübü” bu konudaki uygulamalarımıza güzel bir zemin oluşturdu. Paylaşım Kulübünde gönüllü olarak görev alan arkadaşlarımız, örneğin dezavantajlı bir okulda kütüphane yapılmasına katkıda bulunabiliyor veya hayvan barınaklarını desteklemeye yönelik çalışmalara katılabiliyor. ■

**Gelişim fırsatı arayan gençleri davet ediyorum**

Z Kuşağı ne istediğini bilen, kendi yaşamını önemseyen, sosyal duyarlılıkları yüksek ve işi çoğunlukla amaç değil araç olarak gören bir nesil. Kariyer olanakları geniş, kendilerini yetiştirebilecekleri, yeni dünyanın dinamiklerini özümseyen bir çalışma ortamına ihtiyaç duyuyorlar. Bireysel özgünlüklerini başarıya kanalize edebilecekleri esnek, dijitalin olanaklarını iyi kullanabilen ve vizyoner kurumlarda fark yaratıyorlar.

Sistem Global Danışmanlık'ta benimsediğimiz insan odaklı yaklaşım ve çalışanlarımıza sağladığımız gelişim olanakları Z kuşağının ihtiyacı olan bir kariyer fırsatı sunuyor. Bu nedenle genç yeteneklere şu çağrıyla yapabiliriz: “Sistem Global’e katılın ve sürekli gelişim fırsatları ile hayallerinizi gerçekleştirin!”

"Tercih edilen bir markayız"

Nuh Çimento Grubu İnsan Kaynakları Direktörü Ersin Başyıldız, işveren markası yaklaşımında en önemli üç bileşenin; pozitif deneyimler, sürdürülebilirlik ve insan odaklılık olduğunu söylüyor.

Yeni neslin beklentilerini çok önemsediklerini belirten Başyıldız, "Çalışan bağlılığını korumak, sürdürülebilir marka algısının tüm çalışanlarımızın özümsemesini sağlamak, potansiyel çalışanlar için tercih edilebilir marka olmak bizim en önemli hedeflerimiz" diyor.

Covid döneminde çalışanlarımızın sağlığını ön planda tuttuğumuz birçok uygulamayı hayata geçirdik. Çalışanlar için faydalı olan ve yeni çalışma sistemlerine geçişimizde kolaylık sağlayan bu uygulamalardan fonksiyonel olanlarını devam ettiriyoruz.

Nuh Çimento Grubu olarak 2021 yılında tüm grup çalışanlarının faydalanabileceği "Sağlıklı Yaşam Elçileri Projesi" adlı bir sağlık programı tasarladık. "Sağlıklı Beslen Sağlıkla Kal", "COVID-19 Sonrası Check-Up" ve "Sahada Tetkik İş'te Sağlık" başlıkları altında hazırlanan proje, çalışanlarının bütünsel refahını sağlamaya ve korumaya yönelik olarak hayata geçirildi. Projenin çıkış noktası; 2019 yılında iş yeri hekimliğinde yapılan periyodik muayenelerde bazı çalışanların vücut kitle endeksi değerlerinin fazla olmasıydı.

Bunun dışında çalışanlarımızda tansiyon, kalp-damar ve diyabet gibi rahatsızlıklar da mevcuttu. Bu veriler doğrultusunda; bilinçlendirme ve farkındalık faaliyetlerinin artırılmasına, öncü ve sürdürülebilir projelerin hayata geçirilmesine karar verildi. Sağlıklı Yaşam Elçileri Projesi ile çalışanların fiziksel açıdan kuvvetli, duygusal açıdan dengeli, finansal açıdan güvende olmalarına yardımcı olmak amaçlandı.

ÇALIŞAN SAĞLIĞINDA FARKINDALIK

Sağlıklı Yaşam Elçileri Projesi kapsamında yer alan "Sağlıklı Beslen Sağlıkla Kal" uygulamasında;

Diyetisyen ve Beslenme Uzmanları aracılığıyla, çalışanların bu alandaki sağlık sorunlarını tespit etmek ve bu sorunların çözümleri için çalışanların farkındalığı artırmayı hedefledik. Bu kapsamda kişinin sağlık durumu, yaşı, mevcut rahatsızlıkları ve fiziksel özellikleri doğrultusunda kişiye özgü beslenme programları hazırladık. 2021 yılı içinde toplam 9 bin 469 seans gerçekleştirdik.

"COVID-19 Sonrası Check-Up" uygulamasında; COVID-19 rahatsızlığını atlaman çalışanlara, hastalık sonrası Check-up hizmeti sunduk. Bu sayede, hastalığın vücutta etki bırakıp bırakmadığını tespit etmek; etki olan durumlarda erken tedavi sürecini başlatmayı hedefledik. Bu uygulama ile çalışanlara yeni normale adaptasyon için destek sağlamış olduk.

İş yeri hekiminin gerekli gördüğü durumlarda, çalışanlara ek tetkikler uygulandı. "Sahada Tetkik İş'te Sağlık" uygulamasında; çalışanların bağışıklığının güçlü tutulması adına vitamin ve takviye ürünlerin doğru kullanımı için yönlendirme yapıldı.

YÜKSEK ORANDA KATILIM

2019 yılı itibarıyla ortak akılla kurum içi esenliği ve zindeliği devam ettirmek amacıyla belirlenen stratejiler kapsamında oluşturulan Sağlıklı Yaşam Elçileri projesine, çalışanlar yüksek oranda katılım sağladı. Proje kapsamındaki tüm uygulamalara çalışanlar, kolaylıkla ulaşabilmekte olup uygulamalar



Z kuşağına 4 önemli mesaj

HER KUŞAĞA HİTAP: Her neslin kendine özgü iş yapış şekilleri, tüketim kültürü, sosyal alışkanlıkları ve hatta kendilerine özgü bir iletişim dili var. Nuh Çimento Grubu olarak, köklü geçmişe sahip olmamızın yanı sıra her kuşağın ihtiyaçlarını, taleplerini ve tarzını analiz ediyor ve bu doğrultuda imkanlar sunuyoruz. Örneğin; bir kuşak için talep ağırlıklı olarak güvenli çalışma alanı olurken, başka bir kuşak için bu sosyal imkân ve gelişim odaklı alanlar olarak karşımıza çıkabiliyor.

SOSYAL ÖNCÜLER: Şirket olarak verimliliği odağa aldığımız için Z kuşağının verimli çalışma ortamı taleplerine uygun olarak bütünsel refah doğrultusunda imkanlar sunmaya çalışıyoruz. Ayrıca geleceğimizi şekillendiren Z kuşağı ile sosyal sorumluluk projelerinde yer alarak, onların da şirketimizde öncü olmalarına ve bizlere ilham vermelerine fırsat tanıyoruz.

NİTELİKLİ YETENEKLER: Tercih edilebilir markalar arasında yer alarak nitelikli yeteneklere ulaşıyoruz. Türkiye’de bilinen bir marka olmanın avantajını pek çok alanda görüyoruz. Şehir dışından da nitelikli çalışanlarla buluşmamız, bu avantajlardan biri.

TEKNOLOJİYE UYUM: Dijital işe alım süreçleriyle teknolojik dünyanın gerekliliklerine uyum sağlıyoruz. Dijital platformlarda marka adıyla bir ilan yayımladığımızda çok sayıda aday başvuruyor. Bu sayede farklı şehirlerden farklı yeteneklere ulaşabiliyoruz.

hâlen devam ediyor. Nuh Çimento Grubu olarak, çalışanlarının refah seviyesini yüksek tutarak, sağlıklı iş ortamının sürekliliğini sağlamak amacıyla tasarladığı sağlık projelerine devam ediyoruz.

Covid süreci ve sonrası süreçte devam eden uygulamalarımızdan en önemlisi de mavi yaka çalışanlarımıza tamamlayıcı sağlık sigortasını hayata geçirdik. Ayrıca sağlık birimlerimizde mini check-up hizmetine devam edilerek, tüm çalışanlarımızın kan değerlerinin kontrol edilmesi ve yorumlanması sağlandı. “Sağlıklı Beslen Sağlıklı Kal” mottosuyla diyetisyen hizmeti tüm çalışanlara sağlıklı bir yaşama teşvik için uygulanmaya devam ettirildi.

ÖLÇÜMLENEBİLİR SONUÇLAR

Çalışan deneyimini artırmak için şirket içi etkinlikler ve sosyal sorumluluk projelerini çok önemsiyoruz. Haftalık çalışan-yönetici görüşmeleri ile taleplerin dinlenmesi, değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi, ortak hedefler doğrultusunda önerilerin görüşülmesi, kişisel gelişimi destekleyici geri bildirimler paylaşıyoruz.

Mevcut çalışanlarımızın çalışan bağlılığına katkı sunan OKR projesini hayata geçirerek başarıda ölçümlenebilir sonuçlar almayı hedefliyoruz. Tamamen dijital sistemler üzerinden yürütülen bu projede, şirket içi hedefleri ve bu hedeflere giden yolda atılan adımları görebiliyoruz.

Şirket içi gerçekleştirdiğimiz online anket çalışmalarısıyla ekosistemimizdeki uygulamaların, çalışanlar üzerinde yarattığı etkileri ölçümlüyoruz,

Şirketimizde kıdem yılı ortalaması 9 yıl. Çalışmaya başlayanlar ortalama en az 9 yıl bizim birlikte oluyor. Bu veri bizim için çok kıymetli. Şirketimizde çalışanların mutlu bir çalışma ortamında olduğunu gösteriyor.

sonuçlar doğrultusunda aksiyon alıyoruz. Birlikte gerçekleştirdiğimiz sosyal sorumluluk projelerinde de geleceğe yönelik adımlar atıyoruz.

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI YÜKSEK

Dijitalleşmenin, günlük hayatın bir parçası olduğu bu zamanların, geleceğe de çok büyük bir yön verdiğini biliyor, bu doğrultuda şirket içi çalışmalarda ve sosyal sorumluluk alanlarında teknolojik faaliyetlerde yer alıyoruz. Young Guru Academy ile gerçekleştirdiğimiz Bilim Seferberliği projesi, çalışanlarımız, bursiyerlerimiz ve proje okullarında görev alan öğretmenlerimizle birlikte gelecek nesillerin teknolojiyle buluştuğu bir proje oldu.

2020 ve 2021 yıllarında Great Place To Work’ten; Türkiye’nin En İyi İşverenleri, Türkiye’nin Milenyum Kuşağı Çalışanları İçin En İyi Harika İş Yeri, Üretim En İyi İşverenleri ödülleri aldık. 2023 yılında ise Happy Place Work tarafından yapılan araştırma doğrultusunda “Türkiye’nin En Mutlu İşyerleri” listesinde birinci oldu. Mutlu bir iklimin göstergesi olan bu ödül, aynı zamanda

Nuh Çimento'da çalışan bağlılığının da yüksek olduğunun bir göstergesidir.

İŞVEREN MARKAMIZIN BİLEŞENLERİ

İşveren markası yaklaşımlarımızda pozitif deneyimler, sürdürülebilirlik ve insan odaklılık bizim için çok önemli. Yeni neslin beklentilerine cevap verebilmeyi önemsiyoruz. Bu da çalışanları bilgi anlamında sürekli besleyecek çalışmalardan geçiyor. Çalışan bağlılığını korumak, sürdürülebilir marka algısının tüm çalışanlarımızın ve çalışan adaylarının özümsemesini sağlamak, potansiyel çalışanlar için tercih edilebilir marka olmak bizim en önemli hedeflerimiz.

Nitelikli çalışanlara ulaşmak, işveren markasında tutarlılığı korumak da yine şirketimizin yeni dünyaya adaptasyonu için bu kapsamda önemseydiğimiz konular arasında yer alıyor.

İşveren markasının bu bileşenlerinin birbiriyle tutarlılığını ve güncelliğini de önemsiyoruz. Hızla değişen dünya dinamiklerine uyum sağlamak ve bu dinamikleri şirket içi alanlarda da güncel tutmak çok önemli. Doğanın ilk kuralı olan adaptasyonu, aynı şekilde hem çalışanlarla iletişimimizde sağlamak hem de şirket içi uygulamalara yansıtma, bizim sektördeki yerimizi belirleyici unsurlardan bir tanesi. Temel değerlerimiz doğrultusunda belirlediğimiz bu bileşenler, dünyanın ve sektörün evrildiği konum doğrultusunda değişkenlik gösterebilir.

YETENEK YÖNETİMİ STRATEJİSİ

Dijitalleşen, değişen ve dönüşen yeni çalışma hayatında bizler de çalışanlarımızın yeni iş yapış şekillerine uyum sağlamasını ve onların iş hayatında anlam bulmasını desteklemek amacıyla, her zaman her yerden, her bir çalışanımızın ulaşabileceği Nuh Akademi platformunu kurduk.

Nuh Akademi'nin kuruluş amacı; çalışma arkadaşlarımızın, ihtiyaç duydukları konularda yeni beceriler ve yetkinlikler konusunda, onlara gerekli gelişim ve öğrenme desteğini sağlamaktır. Bu platformda aynı zamanda

çalışanlarımızın kişisel hobilerine hitap edebilecek, aileleri ve çocukları için faydalı olabilecek içerikleri de sunuyoruz.

Dijital açık kütüphane imkanıyla; kişisel gelişim, aile içi iletişim, liderlik eğitimleri, departman özelinde mesleki eğitimler gibi geniş bir yelpazede 5000'den fazla dijital içeriği çalışanlarımızın erişimine açtık.

YENİ NESİL PERFORMANS SİSTEMİ

Nuh Çimento Grubu olarak strateji ve performans yönetiminde daha çevik ve esnek yapıya geçiş yaparak, dijitalleşme yolculuğumuzdaki projelerimize hız kesmeden devam ediyoruz.

Bu amaçla; çalışanlarımızın kariyer gelişimlerinde en iyiyi hedeflemek, çalışan bağlılığı aksiyon alanlarında fırsatları yakalamak ve tüm çalışanlar olarak şirketimizin ortak hedeflerine odaklanmak konusunda verimliliği artıracağımızı öngördüğümüz OKR (Objektive Key Results) metodolojisine geçiş yapıyoruz.

Amacımız; OKR metodolojisi kapsamında verimliliği artırmakla birlikte, çalışan bağlılığını her geçen gün daha üst noktaya taşımak adına fırsatları görmek, kariyer gelişimini çalışanlarımızın da direkt dahil olduğu bir gelişim süreci haline getirerek sürekli

performans yönetimini şirket kültürümüzün bir parçası haline getirmek olacaktır.

YETKİNLİK MODELİ PROJESİ

Çalışanlarımızın teknik ve mesleki becerilerini geliştirebilmek adına 2022 yılında Yetkinlik Modeli Projesini hayata geçirdik. Bu proje ile yetkinlik modelini 2 kapsamda ele aldık. Öncelikle davranışsal yetkinliklerde liderlerimizin görüşleri ile belirlediğimiz öncelikli davranışsal yetkinlikleri belirledik.

Teknik yetkinlik kısmında; mevcut görev tanımlarını inceleyerek yöneticilerimizden aldığımız görüşlerle birlikte teknik yetkinlik alanlarını ve eylemlerini belirledik.

Bu proje ile hem işe alım kriterlerinde doğru yetkinlik taramasını, hem de kariyer planlaması ve eğitim ihtiyacının belirlenmesi süreçlerine girdi oluşturmayı hedefledik. ■

İşe alım ve dijitalleşme

Yeni yetenekler için işe alım süreçlerini dijital platformlar üzerinden yürütüyoruz. Birebir temasın, adaptasyon, duyu ve düşünce akışındaki önemini biliyor, dijitalleşirken yüz yüze iletişimi tüm iletişim yöntemlerinin ana odağında tutuyoruz. Onboarding ve oryantasyon süreçlerinde, Nuh Çimento Grubu'na yeni katılan ekip arkadaşımıza periyodik olarak anketler iletiliyor; beklentilerini anlayabiliyor ve sürecin işleyişinden memnuniyetini ölçümleyebiliyoruz. Tüm süreçte insan kaynakları birimi ile birebir temasta olabileceği geribildirimini vererek, yeteneğin kazanımını ve sürekliliğini destekliyoruz.

"İyilik için var olan, yenilikçi ve öncü bir şirketiz"

Puratos, gıda sektöründeki 100 yıllık uzmanlığı ile 80 ülkede faaliyet gösteriyor. Puratos İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı Ebru Pilav, sadece müşterilerimize yaşattığımız tecrübe ve ürün kalitesi ile değil, insana ve topluma yapılan yatırımlarla da öncü olduklarını söylüyor. Pilav, "Yeni çalışma modelleri geliştirmeye, işin geleceğini yeniden tasarlamaya ve yeteneklerimizi geleceğe hazırlamaya odaklandık." diyerek Puratos İnsan Kaynakları stratejisinin altını çiziyor.

Puratos sadece ekmekçilik, pastacılık ve çikolata sektöründe ve inovatif ürünleriyle değil insana yaptığı yeniliklerle de öncü bir şirket konumunda yer alıyor. Genel stratejimiz, pazarın beklentilerine çevik reaksiyon verirken, bir taraftan da yaratıcı ve fark yaratan uygulamalar ile çalışanlarımızın hayat tecrübesini zenginleştirmektedir.

Pandemi ile birlikte, toplum ve çalışma hayatı geçirdiği uyum süreci sonrası oldukça köklü değişimlere sahne oldu. Puratos olarak, pek de alışık olmadığımız soruların yanıtlarını ve çözümlerini aradık. Her şeyden önce çalışma modelimiz ve iş yapış biçimimiz daha esnek bir yapıya dönüştü. Uzaktan çalışma kültürüne geçiş sonrası sosyalleşmenin de önemi ile hibrit bir model uyguluyoruz. Dijitalleşmenin artması da yeni çalışma modelimize katkı sağladı. Artık her an her yerden birbirimize temas edebiliyor ve bunu hız anlamında iş süreçlerimize pozitif yansıtabiliyoruz. Kendimizi kapsayıcı bir şirket olarak tanımlıyoruz ve tüm çalışanlarımızın fikir ve duygularına değer verip, onlara alan açıyoruz.

Her zaman önceliklerimizden biri olan psikolojik güvenlik konusuna bu dönemde daha da hassasiyetle eğildik ve Çalışan Destek Programı'nı başlattık.

İşveren markamızın 3 bileşeni

1. Puratos sihrinin farkındalığını artırmak,
2. Değerlerimiz ve prensiplerimizle uyumlu yetenekleri, yenilikçi uygulamalar ile şirketimize çekmek,
3. Çalışanlarımızı geleceğin yetkinlikleri ile şimdiden donatarak çalışan deneyimini sürdürülebilir hale getirmek.

DİJİTALLEŞMEDE 4 ÖNCELİK

Puratos Sihri diye adlandırdığımız kurum kültürümüzü gelecek için yaşatmak, dijital liderlerimizi bu konuda geliştirmek ve dijital yetenekleri şirketimize çekmek önceliğimizdir. Bu kapsamda dijital dönüşüm projeleri hayata geçiriyoruz.

Dijitalleşmeyi 4 alandaki odağımız ile pozitif bir etkiye çevirme stratejisi sürdürüyoruz: "Çalışanlarımız, yeni yetenekler, liderlerimiz ve müşterilerimiz."

Bunun yanında, dijital yetkinliklerin geliştirilmesi, kullanılması ve bu doğrultuda organizasyonların geleceğe hazırlanması adına aksiyonlar alıyoruz.

Dijital dönüşüm projelerimizden, iş süreçlerimize hız ve çeviklik kazandırmak ve zamanı etkin kullanmak amacıyla, birçok alanda fayda sağlıyoruz. Bunların en önemlileri yetenek yönetimi, liderlik gelişimi ve eğitim süreçlerimizdir. Artık yeni jenerasyonların bu hızı, çevikliği ve esnekliği tüm şirketlerden beklediğini görmekteyiz.

"İŞ'TEN DAHA FAZLASI!"

Puratos olarak, çalışanlarımızı, sadece iş hayatlarını değil, yaşam standartlarını da yükseltecek aksiyonlarla geleceğe taşıyoruz, böylece daha adil ve kapsayıcı bir toplumun oluşturulmasına katkı sağlıyoruz. Ayrıca

“Z kuşağına çağrımız: Puratos sihri ile kendiniz olmanın ve gelişiminizin büyüsunü ilk günden itibaren yaşayın!”

sürdürülebilirlik ve sosyal eşitlik alanlarında da çalışmalar yürütüyoruz, yeteneklerimizi de bu süreçlere dahil ediyoruz.

Bu amaçtan hareketle, üç taahhüdü hayata geçirdik: “Daha iyi bir yaşam, daha iyi bir sağlık, daha iyi bir gezegen.”

Bu üç alanda aldığımız önemli aksiyonlar ile yeteneklerimizin öncelikli olarak işte bulduğu anlamı güçlendirmeye, yeni çalışma modelleri geliştirmeye ve çalışanlarımızın geleceğe hazır hale gelebilmeleri için ihtiyaç duyacakları becerilerle donatmaya odaklandık.

PURATOS ÜNİVERSİTESİ İLE HAYAT BOYU ÖĞRENİYORUZ

Puratos Üniversitesi'nde çalışanlarımızın kariyer ve kişisel gelişimlerini destekleyen fonksiyonel ve liderlik odaklı eğitimler sunuyoruz. Çalışanlarımıza gerek yatay gerekse dikey hareketliliklerini sağlayacak yeni beceriler edindirmek, beceri boşluklarını doldurarak hedeflenen noktaya gelmeleri için alan ve gelişim sağlıyoruz. Akademimiz bünyesinde online eğitim platformumuzda, sürdürülebilirlik, ürün ve teknik eğitimler, liderlik ve fonksiyon bazında uzmanlığa yönelik eğitimler bulunuyor. Böylelikle yeteneğimize yatırım yaparak Puratos globalde veya şirket içerisinde farklı pozisyon ve rollere transfer imkanı sağlıyoruz ve bunu destekliyoruz.

Gerçekleştirmeyi taahhüt ettiğimiz aksiyonların, Puratos'u gelecekte daha da fazla karşılaştığımız büyük toplumsal değişimlere hazırlarken, daha iyi ve tercih edilen bir organizasyon haline getireceğine inancımız tam!



"Çalışan esenliği birinci önceliğimiz"

TSKB, ülkemizin köklü bankalarından. Hedefi de 'sürdürülebilir kalkınma' için katkı yapmak. Kapsayıcılık ve fırsat eşitliği ilkeleri doğrultusunda insan kaynakları politikası oluşturduklarını söyleyen bankanın Genel Müdür Yardımcısı Özlem Bağdatlı, "Dijitalleşen dünyaya uyum sağlamak için arkadaşlarımızı teknik ve dijital yetkinlik öğrenme programlarıyla besliyoruz" diyor...

imkanına sahibiz. Bilgi Teknolojileri ekiplerimiz de kalıcı hale gelen tamamen uzaktan çalışma modeli ile çalışmalarına Türkiye'nin herhangi bir yerinde yaşayarak devam edebiliyor.

'BİZE DEĞER' YAKLAŞIMI

Aynı zamanda kurumların iş yaşam dengesini sağlayabilmesi, çalışanların sosyalliği ve esenliği eskisinden de önemli hale geldi. Bu noktada "Bize Değer!" mottosu altında, çalışan esenliği ve iş-özel yaşam dengesini desteklemeye yönelik programlar sunmaya

başladık. Ebeveyn Programı, AVITA ile Çalışan Destek Programı, Meditopia, Bi' Bilen Anlatsın ve Reflex bu anlamda hayata geçirdiğimiz uygulamalar arasında yer alıyor.

Tüm bunların dışında periyodik anketlerle çalışanlarımızın nabzını ölçebiliyoruz ve buna uygun aksiyonlar alabiliyoruz. Uygulamaya koyduğumuz yeni ödüllendirme modelleri kapsamında bankamızda 2022 yılında fark yaratan yenilikçi ve verimli işlere ait projeler ödüllendirildi.

Kara Kar Katanlar, İşi Dönüştürenler, Yaratıcı Yenilikçiler, İş Birliği Geliştirenler, Dijitalleşenler, Çevreye ve Topluma Değer Katanlar kategorilerinde sıra dışı başarı gösteren çalışanlarımız, ilgili iş/projelerdeki ayrışan

performansları ve iş sonuçları ölçüsünde takdir edildi. 2023 yılında da aynı şekilde ödüllendirme modelleri hayatımızda yer almaya devam ediyor.

DİJİTAL ETKİLEŞİM ÖNEMLİ

Banka içinde kullandığımız Reflex web ve mobil uygulama, anlık olarak birbirimize geri bildirim vermeye olanak sağlıyor. Bu uygulama sayesinde çalışanlar bir proje ya da toplantı sonrası birbirlerine takdir ve teşekkürlerini

Bir kalkınma ve yatırım bankası olarak 73 yıldır ülkemizin sürdürülebilir kalkınması için çalışıyoruz. Bu çalışmalarımızda da şüphesiz alanında çok deneyimli ve yetkin çalışma arkadaşlarımızın payı büyük.

Günümüzde çok hızlı değişen koşullarda bu kültürü korumak, işimizin zorlu bir yanını oluşturuyor. İş dünyasının, pandemi ve hızlı dijitalleşme sonrası değişim sürecinde olması, doğrudan işyeri ve çalışma kültürünü de dönüştürüyor. Banka olarak, çalışanların birbirini desteklediği, bir arada başarıya duygusunun devamlılığını sağlarken, güven ortamının sürekliliğini devam ettirmeye özen gösteriyoruz.

TSKB olarak 2018 yılından beri esnek saatli çalışma modelini uyguluyoruz. Türkiye'de ilk koronavirüs vakasının görülmesinin ardından, Mart ayı ortası itibarıyla banka çalışanlarımızın tamamına yakını, hazır olan sistem alt yapımızla sorunsuz bir şekilde evden çalışmaya başladı.

Günümüzde ise hibrit çalışma modelimiz, kalıcı hale geldi. Haftada 2 gün ofisten, 3 gün uzaktan olacak şekilde çalışıyoruz. Ayrıca ayda 5 iş günü şehir dışında çalışma



İşveren markamızın 3 bileşeni

- İşveren markası yaklaşımımızda üç önemli paydaşımız bulunuyor; TSKB çalışanları, üniversiteler ve potansiyel adaylarımız. Buradan hareketle işveren markası yaklaşımımızın üç önemli bileşenini şöyle paylaşabiliriz: “Sosyal ilişkiler, Kurum kültürü, İş birliği ve takım ruhu.”
- Bu çerçevede; TSKB’de çalışan profesyonellerin üniversitelerde ve şirketlerle gençleri bir araya getiren profesyonel ağlarda bilgi birikimi ve deneyimlerini paylaşabildikleri uygun ortamlarda yer almaya ve TSKB ile etkili kariyer olanaklarını şeffaf bir biçimde anlatmaya özen gösteriyoruz.

sunabiliyor, etkileşimde kalabiliyor.

Çalışanlarımızın nabzını ölçebildiğimiz Çalışma Ortamı, Geri Bildirim, Motivasyon, Gelişim, Takım Etkinliği, Güven Ortamı ve Sağlıklı Hayat konularında periyodik anketlerimiz bulunuyor. Bu anketlerin sonuçlarını tüm ekiplerimiz ile paylaşarak iyileştirme önerilerini hayata geçiriyoruz.

Dijital Eğitim Platformumuz olan Geleceğe Ortak Ol (GOO) ile birçok içeriğe online erişim fırsatı sunuyoruz. Prizmatik adındaki İnsan Kaynakları uygulamamız ile tüm İK süreçlerimizi uçtan uca dijital yönetiyoruz. Performans yönetim sistemi, eğitim ve gelişim ve kariyer modüllerini kurum içinde aktif olarak kullanıyoruz.

YENİ YETENEK KAZANIMI

TSKB olarak insan kaynağımızın gücüne inanıyoruz. TSKB’nin sektördeki örnek ve lider duruşunu bankamızın köklü tarihi kadar çalışanlarımızın niteliği ve temsili belirliyor. Sahip olduğumuz bu nitelikli yanı, insan kaynağımızın gelişimini destekleyerek güçlendirmenin öneminin farkındayız.

Öğrenme eğrimizi sürekli ve canlı kılmak için mikro-öğrenme ile pekiştirmenin faydasına inanarak tasarladığımız eğitim programlarımızda sık tekrarlar ve öğrenilenlerin iş ile desteklenerek somutlaştırılmasını, bir değere dönüştürülmesini önemsiyoruz. Geleceğe hazırlanırken teknik bilgi ve beceri gelişiminin yanı sıra, yetkinliklerin gelişmesine de eş ağırlıkta önem veriyoruz.

2022 yılında kişi başı yaklaşık ortalama 52 saate yakın eğitim verdik. Çalışanlarımızın yönetsel becerilerini geliştirmek ve geleceğe hazırlanmalarını sağlamak amacıyla her kademeye uygun farklı programlar sunuyoruz. Bu kapsamda birebir koçluk veriyor ve liderlik becerilerini geliştirici yurt içi ve yurt dışı eğitim programları düzenliyoruz.

30 yıldır sürdürülebilirlik odaklı bir banka olarak, iş süreçlerimizin tümünde bu yaklaşımı benimsiyor ve çok önemsiyoruz. Bu konuda çalışanlarımızın bilgi ve farkındalık seviyesini arttırmak amacıyla çeşitli programlar tasarladık.

KURUM İÇİ GİRİŞİMCİ PROJESİ

TSKB olarak çalışanlarımızın profesyonel anlamda kendilerini çok yönlü geliştirmelerine olanak sağlamak amacıyla Kariyer-in uygulaması ile bankanın diğer departmanlarında süreli rotasyon ve departmanlar arası iç transfer yapma imkânı sunuyoruz. CEO Genç Danışmanları adında bu yıl ikincisini düzenlediğimiz programımız ise yine genç çalışanların geleceğe hazırlanması için önemli olan programlardan biri.

Türkiye Girişimcilik Vakfı (GirVak) iş birliği içinde kurduğumuz TSKB Teknoloji ve Girişimcilik platformuyla 2018’den bu yana farklı programlarla TSKB’li profesyonelleri girişimcilik dünyası ve GirVaklılar ile bir araya getiriyoruz. Bu platformda yaptığımız çalışmalara örnek olarak kurum içi girişimcilik projeleri geliştirdik, girişimcilik dünyasından birçok ismin hikayesini ilham seansları buluşmalarında dinledik.

İLKEMİZ EŞİTLİK

Kapsayıcılık ve fırsat eşitliğine dayanan bir insan kaynağı politikası izleyerek bu kapsamdaki uygulamaların tamamında eşitlik ilkesini benimsiyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuz doğrultusunda dijitalleşen dünyaya hızla uyum sağlamak üzere ekip arkadaşlarımızı teknik ve dijital yetkinlik öğrenme programlarıyla besliyoruz.

Çalışanlara farklı bölümlerde ve projelerde deneyim imkânı sunarak onları teknik bilgi beceri çeşitlendirme ve perspektif genişletme açısından destekliyoruz. Aktif öğrenme ortamı sunuyoruz.

Ayrıca unvan bağımsız bilgi ve uzmanlığın ön planda olduğu çevik çalışma kültürünü benimseyerek, sürekli geri bildirim besleyen bir çalışma ortamına sahibiz. Amacımız her kuşak için mutlu çalışan, mutlu iş ortamı yaratmak.

“Dijital çağda yetişmiş Z kuşağı yetenekleri çekmek ve elde tutmak üzere genç ve dinamik işveren markası kimliğine sürekli yatırım yapıyoruz. “

"İlkemiz: 'İş'te eşitlik"

Çimsa, 'sürdürülebilir' bir dünya için enerjide verimlilik üzerine odaklandı. Fosil yakıt tüketimini azaltan şirket, çalışanları ve yeni yetenekler için de 'İşveren Markası'na yatırım yapmaya devam ediyor. Şirketin CEO'su Umut Zenar, "Yeni nesil insan kaynakları yaklaşımlarımız ile sektöründe en çok tercih edilen işveren markası olma hedefiyle ve öncü uygulamalarımızla fark yaratıyoruz" diyor.

Çimsa olarak, sürdürülebilir bir dünya için çalışmalarımızı şekillendiriyoruz. Sürdürülebilir şehirlerin ve yaşam alanlarının yaratılması için insan ve topluma dokunan yatırımlarla, sürdürülebilir iş modellerini tedarikçilerimizi, müşterilerimizi ve iş ortaklarımızı da dahil ederek geliştiriyoruz. Sorumlu yatırım uygulamalarımız kapsamında ekosistemin sürdürülebilirliği için koruma alanlarını destekleyerek toplumsal sürdürülebilirlik yaklaşımımızı şekillendiriyoruz. Her yıl dünyada 4 milyar ton tüketilen ve ikamesi bulunmayan bir ürün olan çimentoda sürdürülebilirliği üretim değer zincirimizi kapsayan geniş bir perspektifte ele alıyoruz.

İştiraki olduğumuz Sabancı Holding'in 2050 yılında karbon nötr olma taahhüdüne istinaden 2022 yılında Sabancı Holding liderliğinde dekarbonizasyon projesini hayata geçirdik. Bu kapsamda hedefimiz 2030 yılına kadar karbon emisyonumuzu azaltmak. Bu doğrultuda sürdürülebilirlik stratejimiz kapsamında, Bilim Temelli Hedefler Girişimi (Science Based Target Initiative), iklim bilimine uygun olarak yakın vadeli emisyon azaltımına dair hedef verme taahhüdümüzü kabul etti. Yatırımcılar, kamu kurumları ve akademik çevreler tarafından yakından takip edilen bu global ve prestijli inisiyatif tarafından taahhüdümüzün onaylanmasından mutluluk duyuyoruz.

Bu hedefin önemli aksiyonlarından biri olarak Çimsa'da alternatif yakıt kullanım oranlarımızı her geçen yıl artırmak için çalışıyoruz. Bu çerçevede hayata geçirdiğimiz Afyon Atıktan Türetilmiş Yakıt Besleme Tesisi ile sürdürülebilirlik ajandamızda önemli bir adım attık. Ülkemizdeki atık sorununun çözümüne katkı sağlayacak tesisimizin devreye girmesinden sonra Afyon Fabrikamızda kullanılan fosil yakıtlar önemli oranda azaltıldı. Gerçekleştirdiğimiz bu yatırım ile yaklaşık 45 milyon ağacın yıllık karbon yakalama kapasitesine eş değer olan 46 bin 200 ton karbondioksit salınımını



engelliyoruz. 2020'de yüzde 7 olan alternatif yakıt kullanım oranımızı, 2022'de yüzde 22'ye yükseltmeyi hedeflerken yüzde 26'ya çıkararak hedeflediğimiz üzerinde bir performans sergiledik. 2030 yılında ise yüzde 40'a ulaşmayı hedefliyoruz.

KARBON NÖTR YOLCULUĞU

Enerji verimliliği ve çeşitliliği karbon nötr yolculuğumuzun önemli adımlarından birini oluşturuyor. Mevcut teknolojilerin optimizasyonunun yanında yenilenebilir kaynaklardan elde ettiğimiz enerjiyi de artırmak için çalışıyoruz. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen elektrik enerjisi kullanım oranımız 2022'de yüzde 58,2 olarak gerçekleşirken 2030 yılında bu oranı yüzde 80'in üzerine çıkarmayı hedefliyoruz. Bu konuda çok kıymetli yatırımlarımız var. İspanya Bunol Fabrikamızda 4.2 Milyon Euro'luk yatırımla güneş enerjisi santrali kuruyoruz. 14 futbol sahası büyüklüğünde 100 bin metrekare alan üzerinde 11 bin güneş panelinin kullanılacağı GES projesinin 2023 yılında aktif olarak devreye alınması ile fabrikamız enerji ihtiyacının yüzde 16'sını kendi kaynaklarından karşılıyor olacak.

Sosyal ve yönetim odaklı konularda da çeşitli çalışmalar yapıyoruz. Yeni nesil insan kaynakları yaklaşımlarımız ile sektöründe en çok tercih edilen işveren markası olma hedefiyle ve öncü uygulamalarımızla fark yaratıyoruz. Bu çalışmalarımız ile Happy Place To Work'ün Capital Dergisi iş birliği ile gerçekleştirdiği Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri Araştırması'nda geçtiğimiz yıl çimento, bu yıl ise yapı malzemeleri sektöründe Türkiye'nin En Mutlu İşyeri seçildik. Yine yakın zamanda

"İnsan kaynağımızı en değerli varlığımız olarak görüyor, başarımızın temelini yüksek niteliklere sahip, mutlu çalışanlar olduğuna inanıyoruz. **Bu inançla, çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel sağlıklarının izlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla, bulunduğumuz her ortamda; "Daha iyi bir yaşam, daha iyi bir sen" mottosuyla hareket ediyoruz.**"



İşveren markası bileşenlerimiz

İşveren markasına dair çalışmalarımızda öne çıkan 3 başlık;

1. Üniversite iş birlikleri,
2. Meyda yönetimi,
3. Yeni mezun programlarıdır.

Yeni işe alınan çalışanlarımızın işe başladıkları ilk günden 100'üncü günlerine dek beceri ve yetkinliklerini hızlı bir şekilde performansa dönüştürmelerini sağlayan Dijital Onboarding Programı olan Sprout ve yetenek yönetimi kapsamında çalışanlara yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetlerimiz ile işveren markası çalışmalarımızı güçlendiriyoruz.

Great Place to Work Enstitüsü'nün yürüttüğü programda Great Place to Work Sertifikası almaya hak kazandık.

Tüm süreçlerde "İş'te Eşitlik" ilkesini gözetiyor, tüm çalışanlarımıza eşit olanaklar sunuyoruz. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik belirlediğimiz yol haritamızda 2022'de yüzde 26 olan beyaz yaka kadın çalışan oranımızı 2030 yılına kadar yüzde 30 seviyesine getirmeyi hedefliyoruz.

YETENEK YÖNETİMİ

Şirketin gelecek vizyonu ve geleceğin iş dünyasına

uyum sağlanması amacı ile 2021 yılında başlattığımız "İşin Geleceğine Uyum" projesi kapsamında belirlenen 7 boyuttaki başlıkların her biri için 2022 yılında yeni uygulamalar geliştirdik. İşe alım sürecimizde kendi dijital platformumuzu tasarlayarak, Çimsa Kariyerim Platformu'nu hayata geçirdik.

Çimsa'da 2022 yılında İK analitiği anlayışını ve uygulamalarını sisteme dahil ettik. Bu çalışma ile insan kaynakları yönetiminin veri ile ilişkilendirilmiş şekilde

gerçekleştirilmesine yardımcı olmayı hedefledik.

2021'de başladığımız dijital yolculuğumuza, 2022'de de farklı uygulamalarla devam ettik. Şirket içerisinde dağınık olarak farklı altyapılarda ve süreçlerde işleyen insan kaynakları sistem ve uygulamalarını tek bir çatı altında topladık.

İnsan kaynakları uygulamalarımızın odak noktasında; her kademede çalışanların liderlik özellikleri ile bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi, organizasyonel iklimin düzenli olarak ölçülmesi, şirket stratejilerini destekleyecek organizasyon ve insan kaynağının alt yapısının kurulması bulunuyor.

Çalışanlarımıza mesleki gelişim eğitimleri sunmanın yanında yönetim yetkinlikleri gelişim programları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, yabancı dil, kişisel gelişim ve kariyer gelişimi eğitimleri de sunuyoruz. Yönetim desteği ile çalışanlarımıza kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar veriyor, farklı fonksiyonlarda görevlendirme ve rotasyon imkânları sağlıyoruz.

"Çalışanlarımıza değerli ve özel hissettiriyoruz"

"Harika iş yeri" unvanlı AssisTT Türk Telekom'un müşteri deneyimi şirketi olarak faaliyet gösteriyor. Şirket, bu ünvanı 4 yıldır taşıyor. Şirketin insan kaynaklarından sorumlu genel müdür yardımcısı Ömer Faruk Tüfekçi, "İnsanın merkezde yer aldığı, çalışanlarımızın kendini değerli ve özel hissettiği bir yapıda çalışan mutluluğunu sağlayabileceğimize inanıyoruz" diyor...

Türkiye'nin En İyi İşvereni" ve son 4 yıldır yükselen bir skorla almaya hak kazandığımız "harika iş yeri" unvanlarını, bir plandan çok; kararlı ve tutarlı adımlarla gerçekleştirdiğimiz kültürel dönüşüm yolculuğumuzun bir sonucu olarak elde ettiğimizi söylememiz mümkün.

2019 yılında başlattığımız dönüşüm yolculuğumuzun ilk adımı olarak çalışan mutluluğu, müşteri memnuniyeti ve teknoloji ile büyüme olmak üzere 3 stratejik öncelik belirledik. 2019 yılından bu yana da tüm aksiyonlarımızı bu 3 stratejik önceliğimiz çerçevesinde kurguluyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın bağlılıkla ve mutlu bir şekilde çalışabildikleri bir çalışma kültürü oluşturma hedefiyle tüm iş süreçlerimizi sürekli gözden geçiriyoruz. Çalışanlarımızın hem kültürümüzü, hem de hayata geçirdiğimiz uygulamaları içselleştirmelerini sağlamak adına hemen hemen tüm aşamalarda çalışanlarımızın görüşlerini alıyor, karar süreçlerine dahil olmalarını sağlıyoruz.

Uygulamalarımızın nasıl karşılıklı bulduğunu anlamak için



de çalışanlarımızın nabzını ölçüyor, gerektiğinde deneyimlerini iyileştirmeye yönelik aksiyonlar alıyoruz. Bu çift yönlü ve şeffaf iletişim, şirketimizi harika iş yeri yapan güven ortamının temelini oluşturuyor. Bir başka deyişle; çalışma arkadaşlarımızla güçlü bağlar kurmak ve kendilerini güvende, mutlu hissettikleri bir ortamda çalışmalarını sağlamak için yol haritamızı onlardan aldığımız geri bildirimler ve önerilerle oluşturuyoruz. AssisTT olarak insanın merkezde yer aldığı, çalışanlarımızın kendini değerli ve özel hissettiği bir yapıda çalışan mutluluğunu sağlayabileceğimize inanıyoruz.

ÇALIŞAN DENEYİMİMİZİ DİJİTALLEŞTİRDİK

AssisTT'te çalışan deneyimini aday sürecinden başlayarak dijitalleştirdiğimiz bir yapı oluşturduk. İşe alım süreçlerimizin neredeyse bütün aşamalarını dijital araçlarla yürütüyoruz. Örneğin, işe alım sürecinde tüm iletişimimizi IVR, webchat gibi kanallar üzerinden dijital olarak gerçekleştiriyoruz. Değerlendirme sürecine gelindiğinde ise adaylarla, test ve envanterlere ek olarak video mülakatlar gerçekleştiriyoruz. İşe alım süreçlerimiz yanında, oryantasyon programlarımızı ve eğitimlerimizi de dijitalleştirerek onboarding sürecimizi online kanallar üzerinden gerçekleştiriyoruz.

'AssisTT Next' adını verdiğimiz Yetenek

assisTT

Yönetimi programımızda da dijitalleşmenin avantajlarını kullanıyoruz. Özellikle çalışma arkadaşlarımızın gelişim sürecine yönelik farkındalık kazandırma amacıyla yapılan 360 derece geri bildirimini ve gelecekte ihtiyaç duyabileceğimiz insan kaynağını yedekleme çalışmalarında kullandığımız potansiyel değerlendirme anketlerini mobil uygulamalar üzerinden yapıyoruz.

Öte yandan geçtiğimiz yıl hayata geçirdiğimiz mobil uygulamamız “Birlikte” ile de çalışan deneyimini dijitalleştirmek adına önemli bir adım attık. Çalışma arkadaşlarımız bu uygulama ile pek çok İK uygulaması yanında zengin bir eğitim kataloğuna sahip Akademi portalımızdan şirket içi duyurulara, satış oyunlaştırma modülünden performans takibine birçok modüle erişebiliyor.

Kurumsal esenlik programımızın bir parçası olarak sağlık hizmetlerimizi de online platformlara taşıdık. Çalışma arkadaşlarımız online sağlık hizmetimiz kapsamında şirket doktorlarımızdan randevu olarak online kanallardan görüşme sağlayabiliyor.

YETENEK KAZANIM ÇALIŞMALARI

Yetenek Yönetimi programımız AssisTT Next ile çalışma arkadaşlarımızın güçlü ve gelişime açık yönlerini dijital platformlarımız aracılığıyla ölçümlüyor hem dijital olarak hem de geri bildirim toplantılarımızda çalışma arkadaşlarımızla paylaşıyoruz.

Ortaya çıkan sonuçlar ışığında kişiye özel eğitim ve gelişim planlamaları yapıyoruz. Yıllık eğitim takvimimiz de bu girdiler etrafında şekilleniyor. AssisTT Akademi çatısı altında çalışma arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarını yakından takip ediyor, liderlik gelişim programları, Çağrı Merkezi Okulu, koçluk & mentorluk programları gibi çeşitli araçlarla gelişimlerini destekliyoruz.

Bu çerçevede, çalışma arkadaşlarımızın bilgiye rahat ulaşması, kariyerine katkı sağlayacak eğitimleri almaları için çeşitli öğrenim olanakları sunuyoruz. Sınıf içi, dijital öğrenme, yabancı dil eğitimleri, zirve, konferans, seminer, atölye çalışmaları, görev başında öğrenim fırsatlarını da içine alan eğitim ve gelişim yöntemleri; çalışanların mesleki ve teknik becerilerini

sürekli olarak geliştirecek, deneyimlerini zenginleştirecek ve uzmanlık alanlarındaki bilgilerini güncelleyecek şekilde tasarlanıyor.

YENİLİKÇİ PROGRAMLARIMIZ

AssisTT olarak ayrıca öncelikle kendi içimizdeki yetenekleri keşfetmek, mevcut kariyer yollarının dışındaki alanlarda da gelişimlerine katkı sağlamak için birçok yenilikçi programı hayata geçiriyoruz. Geçtiğimiz yıl “Yazılımın Yeni 100’ü” adını verdiğimiz programımız sayesinde farklı rollerden, yazılıma ilgi duyan ve değerlendirme aşamalarından başarıyla geçen 100 arkadaşımıza yazılım eğitimi verdik ve üstün başarı gösteren 15 arkadaşımızı da yazılım ekibimize dahil ettik. İçimizdeki yeni cevherleri keşfetmek için bu sene de .Net Yazılım Geliştirme, İş Zekası & Raporlama ve Sistem Yönetimi konularında eğitim vermeyi planlıyoruz.

Öte yandan sualtı, kayak, yemek, yoga gibi farklı alanlardaki sosyal kulüplerimizle çalışma arkadaşlarımızın özel ilgi alanlarındaki yeteneklerini geliştirmelerini de destekliyoruz.

En İyi İşverenler™

Great Place To Work.

TÜRKİYE 2023

İşveren markası kurgumuz

ÇIKIŞ NOKTASI: ‘İnsan odaklılık’ çerçevesinde inşa ettiğimiz işveren markamızı oluştururken şirketimizin büyüklüğü, sunduğumuz kariyer ve gelişim olanakları, çalışma kültürümüz ve gelecek vizyonumuz çıkış noktamızı oluşturdu.

DEĞER ÖNERMEMİZ: İşveren değer önermemizi oluştururken 3 noktaya çok dikkat ettik. Bunlar, değer önermemizin AssisTTliler’in algısı ve beklentisiyle “tutarlı” olması, “gerçekçi” olması, “hedeflerimizle uyumlu” olması idi. Bu noktada çalışma arkadaşlarımızın görüşleri, beklentileri bizim için son derece belirleyici oldu. Çalışma arkadaşlarımızı odak grup çalışmaları ve çeşitli toplantılarımızda dinledik, onların çevrelerine AssisTT’i nasıl anlattığını araştırdık, daha iyi bir AssisTT için neler yapmamız gerektiği konusundaki önerilerini değerlendirdik.

VAATLERİMİZ: Bu sürecin sonunda elde ettiğimiz bilgiler, içgörüler doğrultusunda değer önermemizi gelişim, gelecek, başarı ve mutluluk kavramları üzerine inşa ettik. Çalışan deneyimi adına attığımız adımları ‘Mutluluğun Daha Fazlası’, ‘Gelişimin Daha Fazlası’, ‘Başarının Daha Fazlası’, ‘Geleceğin Daha Fazlası’ vaatlerimizin altını dolduracak şekilde kurguluyoruz.

"Yeteneklerimizin becerisini artıracacağız"

Faaliyet alanında Avrupa'da ilk 5, dünyada da 12'de yer alan Norm Holding, "mükemmellik peşinde koşan küresel firma" vizyonuyla çalışanlarına eşsiz deneyim yaşatma peşinde koşan bir kuruluş. Bu süreci yöneten Norm Holding İnsan Kaynakları Direktörü Filiz Ergin, küresel yetenek kıtlığının en üst seviyesinde olduğunu söylüyor. Ergin, "Mevcut yeteneklerin becerilerini en üst seviyeye çıkarmak gündemimizde" diyor...

Norm Holding olarak bugün 4 bine yakın çalışanımızla; 23 şirketimiz, 12 üretim ile 14 satış ve lojistik merkezimiz ile 9 farklı ülkede ulusal ve uluslararası pazarlarda bağlantı elemanları, pazarlama ve ticaret, teknoloji, eklemeli imalat, kalıp ve sac şekillendirme, kimya, makine ve otomasyon, tarım ve turizm alanlarında faaliyet göstermekteyiz. 50'nin üzerinde ülkeye ihracat yapmakta, bağlantı elemanları sektöründe Avrupa'da ilk 5, dünyada ise ilk 12'nin içerisinde yer almaktayız.

"Çalışan ile birlikte mükemmelliğin peşinde koşan, küresel bir firma olmak" vizyonumuzla sürecimizin odağında insan kaynağımız ve çalışan deneyimimiz var. Amacımız çalışanlarımıza ya da çalışan adaylarımıza eşsiz bir deneyim yaşatmak.

“ Her sürecin dijital olarak yürütüldüğü bu dönemde öğrenmeyi de dijital platformlar üzerinden devam ettirdik. Dijital platformlar üzerinden de etkileşime geçerek birbirimizden de öğrenmeye devam ettik. Birebir koçluklarımızı, grup koçluklarımızı da bu platformlar üzerinden yürüttük. ”

COVID NEYİ DEĞİŞTİRDİ?

Covid hepimizin alışkanlıklarının yeniden yapıldığı bir dönem oldu. Her gün sabah kalkıp geldiğimiz ofislerimize gelmeden; uzaktan çalışmaya başladık. Bir kez daha gördük ki hızlı değişebiliyoruz ve bunu esnekliğimiz ve dayanıklılığımız ile sağlıyoruz. Covid

asında bir uyumlanma süreci idi. Kurum olarak bu süreci çok hızlı uyumlandık.

Mesafelerin ortadan kalktığı, teknolojinin yoğun kullanıldığı iş modelini bugün de devam ettiriyoruz. Bu dönemde DigiConnet dijital staj programlarımız ile stajyerlerimizle, kariyer günlerimiz ile de üniversiteler ile işbirliğimizi devam ettirdik.

Sağlık hizmetlerinden çalışanlarımızın daha hızlı ve endişe duymadan yararlanmalarını sağlayacak uygulamalar ile sürecimizi genişlettik. Sınırlanan birlikte olma ve temas ihtiyaçlarımızı da yine farklı araçlarla sağlamaya devam ettik. 'Biz Bize' toplantıları ile her zaman yanlarında olduğumuzu hissettirdik. 'Evde Kal Rehberi' ile hem kendileri hem de aileleri ile birlikte yapabilecekleri öneriler sunarak sosyal aktivitelerimizi yapılandırdık. Çalışanlarımızın ailelerini ve çocuklarını da unutmadık.

DİJİTALLEŞME YOLCULUĞU

Çalışan deneyimi yaratmak için insan kaynakları uygulamalarımızı dijital platformlar üzerinden yürütüyoruz. N haber iç iletişim platformumuz ile grup içi iletişimimizi kesintisiz yürütüyoruz, çalışanlarımız bordrolarını diledikleri zaman dijital platformlar üzerinden görebiliyor, yine izinlerini bu platformlar üzerinden planlayabiliyor, performans süreçlerini dijital ekranlar üzerinden takip edebiliyor, diledikleri zaman online gelişim platformundan gelişimlerine katkı sağlayabiliyorlar.

Süreçlerimizi dijitalleştirirken çalışanlarımızın da kendi süreçlerini kendilerinin dijitale taşınmasını istiyoruz. Bu kapsamda yapılandırdığımız "Revolutio'N Projesi" ile çalışanlarımızın yeni beceriler edinerek veri analizinde kullanmasını, dinamik ve güncel raporlar oluşturmasını destekliyoruz. Kurduğumuz Dijital Dönüşüm Komitesi



İşveren markası olmanın 3 bileşeni

1 İşveren markası olmanın ötesinde mükemmel bir çalışan deneyimi yaratma hedefimiz var. Bu hedefin de bileşeni aslında tek “yetenek”. Biz de yeteneği çekmek, elde tutmak ve eşsiz bir çalışan deneyimi sunmak adına tüm çalışmalarımızı bu kapsamda yürütüyoruz.

2 Organizasyonumuzda 3 neslin bir arada çalışması, yüzde 90 Y ve Z jenerasyonun bulunması bizim için çok büyük avantaj. En etkin işveren markası elçilerimiz çalışanlarımızı her sürece dahil ediyoruz. Adına da “Seninle Birlik’te” diyoruz. Bu süreç ile daha kapsayıcı, çalışanlarımızın odakta olduğu ihtiyaçlarına yönelik tasarımlar yapabiliyoruz. Son dönemde Gelişim Koçları, OKR Koçları, iç eğitim uygulamaları ile her fonksiyonda diğer çalışma arkadaşlarına gelişim alanlarını belirlemesi ya da OKR metodolojisi ile hedeflerini belirleyebilmesi konusunda destek olacak elçiler yaratık.

3 Tarafsız kuruluşların desteği ile çalışanlarımızı dinleyerek süreçlerimizi çalışmak da bizim için kıymetli. 2021 yılında Kincentric ile yürüttüğümüz “Çalışanların Görüşleri Anketi” sürecinde 3 şirketimiz ile Türkiye’deki en iyi işverenler arasında yer aldık. Hedefimiz süreçlerimizi hep daha öteye taşıyarak tüm şirketlerimizle en iyi işverenler arasında yer almak.

ile şirketlerimizde dijital taşıyacak projeleri belirliyor hep birlikte çalışıyoruz.

Aday deneyimi yaratmak için ise işe alım ve onboarding sürecimizi uçtan uca dijital platform üzerinden yürütüyoruz. DigiConnect uygulamamız ile fiziken aynı şehirde bulunmadığımız öğrencilerle de bir araya gelebiliyoruz.

YENİ DÖNEM HAZIRLIKLARI

Bugün küresel yetenek kıtlığında son 16 yılın en yüksek seviyesindeyiz. Yeteneği çekmek ve tutundurmak ana gündemlerimiz arasında yer alıyor. Bu nedenle beceri bazı yetenek stratejileri oluşturmak önemli. Mevcut yeteneklerin becerilerini en üst seviyeye çıkarmak gündemimizde.

Norm’da yeteneğin kim olduğundan yola çıkarak süreçlerimizi yeniden yapılandırdık. “Norm için lider, potansiyel çalışan kimdir, hangi yetkinliklere sahip olmalı, hangi davranışları göstermelidir” sorularına Norm’un dinamiklerini de göz önüne alarak tüm çalışanlarımızla birlikte yanıt verdik. Bunun üzerine tüm yetenek yönetimi sürecimizi kurguladık.

Kariyer planlama ve kademe ilerleme süreçleri ile çalışanlarımızın kariyer ve gelişim planlamalarını yapıyor ve Topluluk içi kariyer hareketi deneyimi elde etmelerini amaçlıyoruz.

Geleceğe uyum önceliklerimiz arasında. Liderlerimizi geleceğe hazırladığımız programlardan biri ENLider Sensin Liderlik Gelişim Programımız. 2022 yılında Brandon Hall Group tarafından düzenlenen 2022 İnsan Kaynakları Mükemmellik Ödüllerinde, En İyi Liderlik Gelişim Programları kategorisinde; Gümüş Ödül alan ENLider

Sensin Liderlik Gelişim Programımız hibrit eğitim modeliyle uçtan uca tüm öğrenme metodlarını kapsıyor. Sınıf içi eğitimlerle yöneticilerin gelişimi destekleniyor. Koçluk görüşmeleri, grup koçlukları, dijital öğrenme platformları, 360 derece raporlar ve geribildirim görüşmeleri ile gelişimleri zenginleştiriliyor.

N Talent ve SAP Academy uygulamalarımız ile genç yeteneklerin çeşitli fonksiyonlarda profesyonel hayatı deneyimlemelerini sağlıyor, gelişim planları ve eğitimlerle mesleki ve kişisel gelişimlerini destekliyoruz.

Z KUŞAĞINA MESAJ

2019 yılından bu yana uyguladığımız NorMentor Programımız ile, ağırlıklı Y kuşağı çalışanlarımızla birlikte, Norm Holding’in stratejileri ve hedeflerine ulaşması, bugünün yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerinden faydalanarak genç çalışanlarımızın geliştirilmesini hedefliyoruz.

Bununla birlikte Norm Holding olarak bilineni tersine çeviren ReNorm Tersine Mentorluk Programımızı başlattık. İş ortağımız Evrim Kuran ile birlikte yürüttüğümüz süreçte genç çalışma arkadaşlarımız ile birlikte Yetgen öğrencileri de bizimle birlikte süreçte yer alıyor. Z kuşağı olan gençler mentor olarak, Norm Holding’in deneyimli yöneticilerine kendi gözlemlerinden işin, şirketin nasıl görüldüğünü, iş yaşamından neler beklemediklerini anlatacaklar.

Z kuşağı Norm’u seçmeli çünkü genç enerjisiyle fark yaratarak bize öğretecekleri için oldukça sabırsızız.

Hilti Türkiye'nin yeni yol haritası

Hilti Türkiye İK Direktörü Hande Altan, yeni dönemde dijitalleşmeyi kullanarak "çalışan deneyimini" artırmaya odaklandıklarını söylüyor. İşveren markası olarak yol haritalarının "Hilti kültürünü yaratmak" olduğuna dikkat çekiyor ve ekliyor: "Bunu da sürekli gelişimle yapıyoruz."

Son dönemlerde insan kaynakları ekosisteminde dijitalleşme eksenli bir değişim söz konusu. Biz de Hilti olarak bu yaklaşımı benimseyen bir kültüre sahibiz. Şirket olarak yenilikçi, teknolojik ve dijital dönüşüme entegre olan, sürdürülebilir bir kurum kültürünü esas alıyoruz. Çünkü, insan kaynakları süreçlerinin hem şirketlerin değişimlere adapte olabilmesi hem de insan kaynağını en verimli şekilde yönetebilmesi için proaktif bir rol üstlendiğine inanıyoruz.

Özellikle Covid sırasında birçok operasyonel süreçten yönetebilecek esnekliğe sahip olduk. Pandemi sonrasında da dijital mekanizmamızı daha sürdürülebilir hale getirdik. Bu mekanizma içinde insanı merkeze alan katılımcı, eşit, sürekli gelişim esasına dayanan ve bunun için gerekli koşulları sağlayan bir organizasyon yapımız mevcut. Covid ile birlikte online destek platformları oluşturduk ve giderek daha aktif hale getirdik.

Online platformlarımız içerisine entegre ettiğimiz eğitim, koçluk, mentorluk, gelişim süreçleri, öneri ve geri bildirim mekanizmalarımızla çalışanlarımızın insan kaynakları süreçlerindeki tecrübesini daha da gelişmiş programlarla destekliyoruz. Açık iletişim kanallarımız aracılığıyla tüm süreçlerimizi daimi olarak iyileştiriyoruz.

ÇALIŞAN DENEYİMİ STRATEJİMİZ

Hilti Türkiye olarak insan kaynaklarında dijitalleşmeden faydalanarak aday deneyimini artırmayı hedefliyoruz. Örneğin, Youthall ve 100s Club ile dijital ortamlarda genç yeteneklerle buluşmalar gerçekleştiriyoruz. Odak üniversiteler ile de her sene birden fazla online etkinliğe dahil oluyoruz.

İşe alım kanallarımızı da bu doğrultuda online

mülakatlar ile çeşitlendiriyoruz. Adayların şirket kültürüne uygunluğunun tespiti, yetkinliklerin belirlenmesi ve işe alım kalitesinin artırılması adına Pymetrics ve video mülakat kayıt platformlarını kullanıyoruz. İşe yeni giren tüm çalışanlarımız için her gün geliştirmeye devam ettiğimiz dijital kanallarımız ile oryantasyon ve eğitimler sağlıyoruz. Çalışanlarımız gerek mevcut gerekse kariyerlerinde ilerlemek istedikleri roller için ihtiyaç duyacakları içeriklere online olarak Fuse platformumuz üzerinden erişebiliyorlar.

YETENEKLERE FIRSAT KAPISI

WIN adını verdiğimiz oryantasyon programımız ise online, kendi kendine öğrenme ve yüz yüze eğitimler olarak 3 ana platform sunuyor. Deneyimli Hilti Türkiye çalışanları, yeni işe başlayan çalışma arkadaşlarımızın teknik ürün bilgileri, kullanılan araçlar ve şirket kültürüne adaptasyonlarının hızlandırılması için farklı etkinlikler düzenleyebiliyor.

Workday Sistemi'nde ise çalışanlarımız, performans ve gelişim hedeflerini takip edebiliyor. Saha koçluk şablonu ile satış takım liderlerinin geri bildirimini görebiliyorlar.

MyDevelopment formunu doldurarak yıl içerisinde atacakları adımları belirleyebiliyor. Fırsat grafiği ile buldukları pozisyondan bir sonraki aşamada hangi rollere geçebilecekleri hakkında bilgi sahibi olabiliyorlar. "Mentor as You Grow" programı ile online platformda dünya genelindeki bir Hilti çalışanı ile buluşup mentor-menti ilişkisini başlatabiliyorlar.



“Senin için ben, herkes için Hilti” sloganı ile kendiniz olabileceğiniz, fark yaratabileceğiniz, dahiliyetçi, eşitlikçi yaklaşımınızla kendinizi ait hissedebileceğiniz eşsiz Hilti kültürü içerisinde kariyerinizi ve geleceği bizimle inşa edin!

İŞVEREN MARKASININ BİLEŞENLERİ

İşveren markası algısını yaratırken yol haritamızın ilk ve en önemli aşaması olumlu bir çalışan deneyimi yaratmak ve Hilti kültürünü yansıtarak, stratejimizin ışığında amacımızı en açık şekliyle paylaşmak. Sürekli gelişimi temel alan, herkesin kendi işi çerçevesinde şirkete katkı sağlamasına izin veren, çeşitli platformlar üzerinden fikir alışverişini mümkün kılan bir kurum kültürünün yaratılması bizim için çok önemli.

Bu konuda katılımcı, eşit, çeşitliliğe ve yeniliğe açık, gelişim odaklı bir yapı benimsiyor, kendilerini geliştirebilecekleri alanlar yaratıyoruz. Bu çerçevede düzenlediğimiz Hilti Way Kampı, online eğitimler, mentorluk ve liderlik desteği, workshoplar, webinarlar ve konuşmacılarla çalışanlarımızı destekliyoruz. Tüm bu hedeflerimizi gerçekleştirebilmemizde en büyük desteğimiz ise kendi marka elçilerimiz.

Çalışma ortamımız tamamen ekibimizin mutlu, verimli ve yüksek motivasyonlu çalışabilmeleri

için aradaki sınırları kaldıran esnek ve mobilitesi yüksek bir alan sunuyor. Çalışanlarımız iş yerlerinde ve evlerinde mutlu oldukça dışarıya da bu mutluluklarını yansıtıyorlar. Bu açıdan amacımız günün sonunda mutlu ve yaptığı işten gurur duyan çalışanlarımızın enerjilerini dışarıda da aynı şekilde devam ettirmek ve doğal marka elçilerine sahip olmak. Bu sene bir kez daha aldığımız “Happy Place to Work” ödülümüz ise doğru bir yolda olduğumuzun en güzel göstergesi.

Mevcut çalışanlarımızın kariyerlerini güçlendirebilmek adına yetenek yönetimi alanında “Hilti People Review” adını verdiğimiz toplantılarımızı gerçekleştiriyor, şirket içi yeteneklerimiz için dil desteği, mentorluk, iç ve dış eğitimler ile geniş bir yelpazede planladığımız programlarla onları destekliyoruz. Hilti Türkiye’deki yetenekli çalışanlarımızın Ortadoğu, Türkiye ve Afrika’dan oluşan META Bölgesi içindeki diğer Hilti organizasyonlarına atamalarını yapıyoruz. Hilti Türkiye’nin Hilti global için bir yetenek havuzu haline gelmesini hedefliyoruz.



Yeni yetenek yaklaşımımız

GENÇLERE FIRSAT Gelişim, Hilti’nin olmazsa olmazı. Genç yetenekleri şirketimize katmak ve kariyerlerinin en başından itibaren yanlarında olabilmek adına farklı fırsatlar yaratmaya gayret ediyoruz. Bu kapsamda “Kariyer Köprülerinizi Hilti ile Sağlamlaştırın” adını verdiğimiz mentorluk programımızla 3’üncü ve 4’üncü sınıf kadın öğrencilere Hilti Türkiye yöneticilerini bir araya getirdiğimiz 6 aylık oldukça kapsamlı eğitimlerinde içerisinde yer aldığı bir programımız var.

GELİŞİM DESTEĞİ Mentorluk programında genç öğrencilerimiz ile iş hayatına hazırlanma, farkındalıklarını geliştirme, ileriye dönük ne yapmak istedikleri üzerine konuşuyoruz. Satış, pazarlama ve mühendislik departmanlarımızda başlattığımız Kadın Stajyer programımızla hem şirketimizde yeni mezun genç kadın sayısını artırmayı hem de kadınların iş gücüne daha fazla katılımını hedefliyoruz.

"Harika bir işyeri sözü veriyoruz"

Çalışan mutluluğu ve çalışan memnuniyeti, İK stratejilerinde üst sıralarda yer alıyor. Michelin Türkiye İK Direktörü Pınar Erçal, "işimizin odağında çalışanlarımız ve çalışan mutluluğu yer alıyor" diyor. Erçal, çalışan memnuniyeti ve yeni yeteneklerin kazanılması için harika bir işyeri olmaya çalıştıklarını söylüyor.

Michelin Türkiye olarak pandemi döneminde çalışma modelimizde hızlı bir değişikliğe giderek hibrit modele geçtik. Geliştirdiğimiz bu hibrit model sayesinde ofis alanımızı küçülttük, bireysel masaları kaldırdık ve ortak çalışma alanları oluşturduk. Ekiplerimizin global ekiplerle rahat bir şekilde görüntülü toplantılar gerçekleştirebilecekleri toplantı odalarımızın sayısını artırdık. Ofisimizi; bir araya gelirken hem çalışıp yaratıcılığımızı artırabilecek hem de kutlama yapabileceğimiz sosyalleşme alanlarına dönüştürdük.

Çalışanlarımızı odağımıza aldığımız, "amaç - sonuç odaklı" sorunsuz yürüttüğümüz bu hibrit çalışma modelimize devam etmenin yanı sıra, yaz aylarında çalışanlarımızın istediği şehirden çalışma imkânı da sağlıyoruz. Çevrim içi ortamlarda sürekli birbirimizle iletişim halinde olduğumuz için herhangi bir sorunla karşılaşmıyoruz.

DİJİTAL YENİLİK DESTEĞİ

Dijitalleşme artık hayatımızın vazgeçilmez bir parçası ve dijitalleşmeden uzak bir hayat düşünülemez. Michelin Türkiye olarak tüm çalışanlarımızı dijital yeniliklerle destekliyoruz. İşimizin odağında dijitalin de ötesinde çalışanlarımız ve çalışan mutluluğu yer alıyor. Çalışan bağlılığı anketlerimize varana dek çalışan

memnuniyeti çalışmalarımızı geniş bir yelpazede sürdürüyoruz.

Gönüllü çalışanlardan oluşan ekiplerimizin katılımıyla oluşturduğumuz "Çalışan Odası", düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz online anketlerin sonuçlarını analiz ediyor ve Yönetim Kurulumuza iyileştirme önerileri konusunda sunumlar gerçekleştiriyor. Tüm çabamız çalışan deneyimini harika bir hale getirmek, memnuniyet sağlamak ve sağladığımız bu memnuniyeti sürdürmek.

İNSANA SAYGI ÖNEMLİ

Michelin Türkiye olarak işveren markası yaklaşımımızın üç önemli bileşeninin temelinde insana saygı yer alıyor. Michelin Grubu; insanlar, kârlılık ve gezegen arasında en iyi dengeyi sağlayarak sürdürülebilir büyüme hedeflerken, insana saygı tüm aksiyonların merkezinde yer alıyor. Çeşitliliğe saygının bireysel mutluluğa ve kolektif performansa katkıda bulunduğu bir kurum kültürünü teşvik ediyoruz.

Tüm çalışanlarımız için eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin yanı sıra, ayrımcılıkla mücadele taahhüdümüzü güçlü bir şekilde ortaya koyuyoruz.

Keza kurum kültürü ve çalışan memnuniyeti konusunda sürdürdüğümüz çalışmaların bir yansıması olarak birçok kurum ve kuruluş tarafından da ödüllendiriliyoruz. Michelin Türkiye olarak geçtiğimiz günlerde, Great Place

“Çeşitliliğe saygının bireysel mutluluğa ve kolektif performansa katkıda bulunduğu bir kurum kültürünü teşvik ediyoruz. Tüm çalışanlarımız için eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin yanı sıra, ayrımcılıkla mücadele taahhüdümüzü güçlü bir şekilde ortaya koyuyoruz.”

Z kuşağına özel mesajlar

GEZEGENE DUYARLILIK: Bugün Z kuşağı, kendinden önceki kuşaklardan oldukça farklı bir yapıda. Bireysel olmayıp, birey oluşuna saygı bekleyen, topluma, çevreye ve gezegene duyarlı bir bakış açısına sahip. Gerçekçi, toplum – gezegen - çevre – iklim konusunda hassasiyetleri oldukça yüksek, yeniliğe meraklı ve yetkinliği, mutluluğu önceleyen, anlam arayışında olan bir kuşak...

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK: İnsana, gezegene ve çevreye saygıyı temel prensiplerinden biri olarak kabul eden dünyanın öncü mobilite şirketlerinden biri olan Michelin'in Türkiye operasyonu olarak, tüm çalışmalarımızda sürdürülebilirliği ve değer yaratmayı odağımıza alıyoruz.

ÖNCELİĞİMİZ: Önceliğimiz ise güven. Hem çalışanlarımız hem paydaşlarımız hem de müşterilerimiz için olmazsa olmazımızı güven oluşturuyor...

HEDEFLE: Michelin Grubu, 2050 yılına kadar lastiklerinde yüzde 100 sürdürülebilir malzemeler kullanımı başta olmak üzere; üretim tesislerinde su tüketimini 2030 yılı itibarıyla yüzde 30'dan fazla azaltmak gibi birçok hedef ile çevresel ayak izini azaltmayı amaçlıyor.

DOĞRU ADRES: Teknoloji ve inovasyonu aksiyonlarına entegre ederek hareketliliği sürdürülebilir kılan Michelin Grubu'nun bir parçası olarak; çalışan mutluluğu ve insanı odağa alan bir kurum kültürü ile Z kuşağı için doğru bir adres olduğumuza inanıyorum.

to Work tarafından sertifikalı yerel ve uluslararası işverenlerin dahil olduğu araştırmada 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' listesine girdik. Elde ettiğimiz bu başarıdan dolayı mutluyuz. Mükemmel çalışan deneyimini tüm süreçlerimizde odakta tutmaya devam ederek, yakaladığımız bu ivmeyi sürdürmeye kararlıyız.

YENİ YENETEK STRATEJİSİ

Dünya önemli bir değişim ve dönüşümden geçiyor. Bu ortamda şirketler de çalışanlar da bu değişim ve dönüşümün birer parçası. Bu kapsamda geleceğin yetkinliklerine göre hazırlanmak çok önemli, sadece çalışanlarımız, ülkemiz için değil, gezegenimiz için de öncelikler belli.

Hedefimiz herkes tarafından tercih edilen harika bir iş yeri olmak. Bu doğrultuda gerekli olan tüm projeleri hayata geçirmeye ve gerekli yöntemleri uygulamaya odaklanıyoruz. Öyle ki, çalışanlarımızın geri bildirimlerini önemsiyor ve yine çalışanlarımızla birlikte şeffaf bir şekilde gelişim alanlarımızı belirliyor, birlikte aksiyon planlarımızı oluşturuyoruz.

Politikalarımıza uygun projeler üzerinde çalışırken çalışanlarımızın bakış açısını son derece önemsiyoruz. İşe alımdan yetenek yönetimine dek tüm süreçlerde iş yapış biçimimizin odağına insanı ve değer yaratmayı koyacak şekilde ilerliyoruz.



“Önceliğimiz çalışanlarımız”

Çalışanlarını 100 yıllık mirasın merkezine yerleştiren Novo Nordisk Türkiye'nin İnsan Kaynakları Kıdemli Direktörü Kutay Kavukçu, “İnovasyonu, günlük iş yapışımızın vazgeçilmez bir parçası olarak yaşıyor, çeşitliliğe, kapsayıcılığa alan veren bir kültürü destekliyor ve çalışanlarımızın potansiyellerini gerçekleştirmelerini önceliklendiriyoruz” diyor.



“Dünyanın en büyük ilaç şirketlerinden biri olan ve 80 ülkede faaliyet gösteren Novo Nordisk organizasyonunda gelişimini önceliklendiren çalışanlar hem lokal hem de global kariyer fırsatlarına her zaman sahip olabiliyor.”

Novo Nordisk, bu yıl 100. yaşını kutluyor ve kurulduğu günden bu yana yönetimde hiyerarşiden uzak, insan odaklı yaklaşımı ile birçok şirkete örnek olmuş ve ilham vermiş bir şirket. Mesela Avrupa’da birçok şirket iki gün hafta sonu tatili, ofiste ergonomi ve yemekhane gibi uygulamalara geçmemişken bu konularda öncü olarak, çalışan merkezli iyi bir çalışma ortamı sunmayı en başından beri hedef edinmiş. Bu yaklaşım sayesinde, dijital çözümleri ön plana çıkarmış ve hazırlıklarını büyük ölçüde yapmış şirketimiz için Covid-19 salgını ve sonrasında oluşan yeni çalışma hayatı trendlerine uyum sağlamak çok da zor olmadı. “Flexible” uygulamamız kapsamında Novo Nordisk çalışanları daha kolay şekilde işlerini ofise gelmeden, uzaktan çalışarak yönetebiliyorlar. Haftanın iki-üç günü evden, kalan günlerde ise ofisimizden çalışmak mümkün. Kariyerlerine bir süre ara vermek ya da kişisel gelişimleri üzerine çalışmak isteyen çalışanlarımız bir ay ücretsiz izin ve yeni baba olan çalışanlarımız da ücretli babalık izni alma fırsatlarına sahip. Sadece ofis yaşamı değil, çalışanlarımızın fiziksel ve mental sağlıklarına da dokunmaya çalışıyoruz. Bu alanlarda, çalışan destek programı, şirket içi webinar’lar ve çalışanlarımızın birbirleriyle etkileşimlerini artırdığımız buluşmalar gibi birçok program yürütüyoruz.

SADECE DİJİTALLEŞME YETMEZ

Şirket kültürümüzde ‘Novo Nordisk Tarzı’, iş yapış biçimimizi oluşturan temel yapı taşıdır. Bu bağlamda, kariyerlerinin farklı noktalarında olan yetenekli çalışanlara ulaşmak için dijitalleşme de iş yapış biçimimizin vazgeçilmez bir parçası haline geldi. İş ilanlarımızın interaktif olması, ilk görüşme ve değerlendirmelerin gerektiğinde online olarak yapılması, Management Trainee ve stajyer işe alım süreçlerinde de video başvuruları ile ilerlememiz gibi birçok uygulama dijitalleşmeden aktif ve verimli şekilde faydalanmamızı sağlıyor. Bunun yanında global ekip arkadaşlarımızla

100 yıllık Novo Nordisk'in kültürü

GENÇLERE YATIRIM Novo Nordisk, 1923 yılında diyabetle mücadele etmek için başlayan azimli ve yenilikçi bir hikayeye sahip. Bu hikayedeki kararlılık, gelecek nesiller adına değişimin öncüsü olmaya devam etmek için en önemli ilham kaynağımız. Şirket kültürümüzün temel ilkelerini geçmişten bugüne kadar koruyoruz ve gelecekte de korumaya devam edeceğiz. Geleceğimiz olan gençlere yapılan her yatırımın değerinin bilincindeyiz, bu nedenle uzun süredir yürüttüğümüz Graduate ve Management Trainee programlarımızla geleceğin yeteneklerine yatırım yapıyoruz.

GENÇLERİ İŞ HAYATINA HAZIRLAMAK Bunun yanında 100. yılımıza özel olarak 10 ülkeden biri olan Türkiye'den seçilen 10 lise öğrencisi ağustos ayında şirketimizin genel merkezi Danimarka Kopenhag'da tüm üretim ve iş süreçlerini görme fırsatı bulacak. Youthall ile yapmış olduğumuz ortak çalışma ile deprem bölgesinden yetenekli üniversite öğrencilerine uzun süreli staj imkanı sağladık. Bu aktivitelerle hem gençleri geleceğe hazırlamaya yardımcı oluyoruz hem de yetenek havuzumuzu güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Novo Nordisk olarak, değişimin öncüsü olmaya devam ederek insanların ve toplumların hayatlarını iyileştirmek misyonumuza gönülden bağlıyız.

birlikte yürüttüğümüz merkezi işe alım sistemi, işe alım partnerlerimizin dünya genelinde farklı yerlerden bize destek vermesi ile kısa sürede doğru profillere ulaşmamızı kolaylaştırdı.

Tüm bu yenilikler yanında sadece dijitalleşme ile yetenekleri şirketimize çekemeyeceğimizin farkındayız. Bu nedenle, ofis ortamımız ile iş yapış biçimlerimizi de yeni kuşak çalışanları etkilemek için gözden geçirdik. Bu minvalde, Covid-19 salgını sırasında ofisimizi büyük bir risk olarak yeniledik ve çağın modern ihtiyaçlarına uygun, yakın iletişim ile iş birliğini ön plana çıkaran ve dijital araçlarla destekler bir hale getirdik. Sonuçta ofis çalışanlarımızın çoğunluğunun Y kuşağından oluşması ve Z kuşağının da aramıza katılması sebebiyle, ofisimizi daha eğlenceli, keyifli ve şeffaf, iletişimi destekleyen bir ortama dönüştürdük.

İŞVEREN MARKAMIZIN TEMELİ

Novo Nordisk'te iş yapışımızın odak noktası insan. Bunun için de inovasyonu destekleyen ve sürdürülebilirliği merkeze alan bir yaklaşımı benimsiyoruz. Şirketimiz, dünyanın en büyük vakfi tarafından yönetilen ve 100 yıllık güçlü mirasıyla diyabet, obezite ve nadir hastalıklar alanlarında öncü ürünleri ile hastaların hayatlarına dokunup iyileştirerek gelecekte de topluma değer sağlamayı kendisine misyon edinmiş bir organizasyondur.

Bu bağlamda bizim fark yaratacağımız en önemli husus, vizyoner bir işveren olarak inovasyonu, günlük iş yapışımızın vazgeçilmez bir parçası olarak yaşatmak, çeşitliliğe ve kapsayıcılığa alan veren bir kültürü desteklemek



ve çalışanlarımızın potansiyellerini gerçekleştirmelerini önceliklendirmektedir.

YENİ YETENEKLER KAZANMAK

İşe alımlarda çalışanlarımızı ilk deneyimlerinde her yönüyle desteklemek ve kısa sürede şirket kültürümüzün bir parçası haline getirmek için hem dijital hem de yüz yüze bir onboarding programı uyguluyoruz. Bununla beraber ekiplerinde belirlenen yakın arkadaşları "buddy" de şirket uygulamaları konusunda onlara yön gösteriyor. İşe başladıktan ve adaptasyon sürecini atlattıktan sonra çalışanlarımıza gerekli teknik ve kişisel yetkinlikleri kazandırmak ve gelişmelerini desteklemek adına her bir iş birimimize özel olarak tasarlanmış programlar hazırlıyoruz ve online eğitim platformlarına da erişimlerini sağlıyoruz. Webinar'lar ve yüz yüze toplantılarımızda verilen bilgiler ile dil becerilerinden satış yetkinliklerine kadar birçok konuda çalışanlarımıza destek oluyoruz. İngilizce, şirketimiz ve çalışanlarımızın gelecekteki hedefleri için çok değerli, bu bağlamda dil desteği de olmazsa olmazlarımız arasında yer alıyor. Bunların yanı sıra, yüksek potansiyelli çalışanlar için bir yıl süren "NovoStar Akademisi" gibi özel programımız da bulunuyor. Öğrenen organizasyon kültürümüzü sürdürmek, çalışanlarımızın birbirlerinden öğrenmeleri ve hikayelerini paylaşabilmeleri için "Team-up" ve "NNAkademiX" gibi farklı platformlarla çalışanların deneyimlerini paylaşmalarını sağlıyoruz. Çalışanlarımızın gelişimine verdiğimiz değer, Great Place to Work derecelendirmelerinde kendi kategorimizde son üç yılda sürekli olarak ilk sıralarda yer almamızın temel sebeplerinden biri. Novo Nordisk Türkiye olarak, her zaman çalışanlarımızın becerilerini geliştirmelerini desteklemek için çaba göstermeye devam edeceğiz.

Z KUŞAĞININ ROLÜ

Z kuşağı çalışma hayatına farklı bakıyor. Çevreye, insana saygılı, yaptığı işin anlamını sorgulayan, global kariyer fırsatları arayan bir yapıya sahip. Bu noktada tam da **Novo Nordisk Tarzı** ve değerleriyle aradıkları örtüşüyor. Novo Nordisk, çalışma koşullarında hiyerarşiden bağımsız ve esnek bir yapıya sahip bir şirket. 2004 yılından bu yana sürdürülebilirlik alanında çalışmalar yapıyor ve yıllık finansal raporlarında sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerini yansıtıyor. Bunun yanında 80 ülkede faaliyet gösteren büyük bir organizasyonda, yetenekli ve gelişimini önceliklendiren çalışanlar her zaman hem lokal hem de global kariyer fırsatlarına sahip olabiliyor.

"Çalışan mutluluğu stratejik önceliğimiz"

Tezmaksan, yeni dönemin çalışma koşuluna hızlı uyum sağlayan teknoloji şirketlerinden... Şirketin genel müdürü Hakan Aydoğdu, 'işveren markası' olarak teknolojiye yatırım kadar çalışan mutluluğunun da stratejik öncelikler arasında yer aldığını söylüyor. Aydoğdu, "Kurum kültürümüz doğrultusunda onların mutluluğuna, geleceğine ve kariyer gelişimlerine yatırım yaparken çalışma deneyimlerini daha da yukarı taşıyoruz" diyor.

Yaptığımız iş dolayısıyla teknoloji yazılı şirketi olmamız vesilesiyle COVID döneminde tüm şirketlerde olduğu gibi bizde de uzaktan çalışma süreçleri öne çıktı. Bu durum hiç kuşku yok ki iş gücünün değişen yapısını düşündüğümüzde yeni kuşakların beklentilerine daha uygun bir çalışma ortamı oluşturdu. Bunun yanı sıra şirketler açısından da maliyetlerin optimizasyonu meselesi uzaktan çalışmayı pandemi dönemiyle birlikte bir bakıma zorunlu çalışma modeli haline getirdi.

Çalışanlar, özellikle gün içinde işe gidip gelirken yaşadıkları trafik kaynaklı yorgunluğa da sahip olmadıkları için sabahları daha dinlenmiş bir şekilde uyanıp doğrudan bilgisayarlarının başına oturdu. Bunun sonucunda da daha önce hayal edemedikleri kadar ekstra zamana sahip oldular. Özellikle toplantılarımızı online ortamda yapmamız yüz yüze görüşmeyi her ne kadar sekteye uğratsa da zamandan tasarruf sağlaması iş süreçlerimizi daha pratik ve hızlı şekilde yapmamıza olanak tanıdı. Bu süreçte Tezmaksan olarak insan kaynakları

fonksiyonlarını günümüz dinamiklerine uygun olarak yeniden tanımladık. Bu doğrultuda insan kaynakları yöneticilerimiz hibrit düzende evden çalışanları geliştirecek ve motive edecek bir role evrildi.

Aynı zamanda çalışan deneyimi anlamında sürdürülebilir düzeyde insan kaynakları yönetimi yapabilecek bir pozisyona da geçiş yaptılar. İnsan kaynaklarının dijitalleşmesi ayrıca işe alım konusunda da online görüşmeleri tercih etmemizi sağladı. Bu anlamda yüz yüze olan işe alım süreçlerimizin birçoğunu online ortamda yapılacak şekilde düzenledik. Bu noktada özellikle işe girmek isteyenlerin online görüşmelerinde kendilerini daha iyi hissedip rahatça ifade edebildiklerini gözlemledik. Böylelikle kendilerini ve yeteneklerini de daha iyi tanıma fırsatımız oldu.

TEZMAKSAN AKADEMİ FAKTÖRÜ

İşveren markasını güçlendirici çalışmalarımız için bir ajansla anlaştık. Onlarla



birlikte yeni trendler ve yakın dönemde öne çıkması muhtemel hususları planlayıp projelendiriyoruz. Bu açıdan özellikle talaşlı imalat sektörünün eğitilmiş iş gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik çözümler üretmek, teknolojik gelişmeleri yeni nesillere ve sektör bileşenlerine aktarmak, sanayi ve eğitim arasında kurduğumuz köprüyle istihdam kalitesini artırarak Türkiye sanayisine katkı sağlamak amacıyla 2015 yılında kurduğumuz Tezmaksan Akademi, önemli bir görev üstleniyor.

İlk günden bu yana yeni yetenekleri şirketimize ve sektördeki benzer şirketlere kazandırmak amacıyla meslek liseleri, meslek yüksekokulları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve MEB ile iş birliği halinde çalışarak özel eğitimler, seminerler ve kurslar düzenleyip bilgi ve başvuru kaynakları yayımlayıp sosyal sorumluluk projeleri hayata geçiriyor.

Ayrıca gerek gençlerin gerekse kadınların iş gücüne katılması ve istihdamın artırılması için yoğun bir çaba içinde olan Tezmaksan Akademi, gençlerin yetiştirilmesi ve yeni görevlere hazırlanması anlamında da süreçlerini her geçen gün geliştirip çağa ayak uydurmaya devam ediyor.

ROBOT FABRİKASI AÇIYORUZ

Robot şirketimizde de dijital taraftaki yazılım, süreç, proje ve tasarım ekiplerimizi güçlendirmek üzere yeni yeteneklerle iletişime geçiyoruz. Özellikle dijital işe alım platformları, web sitemiz ve kendi dijital platformlarımız bize oldukça iyi bir katkı sağlıyor.

Aynı zamanda bu yıl içinde Sivas Nuri Demirağ Organize Sanayi Bölgesi'nde açılışını yapacağımız robot fabrikamız için de Sivas ve çevresindeki illerden yeni yetenekleri Tezmaksan'a kazandırmak üzere çalışmalarımıza başladık. Yurt dışı iş birliği ile yürütülecek bu projemizde de Akademi bizim için en önemli gelişim alanlarından biri olacak.

Yeni ve genç yetenekler için Tezmaksan ve Robot

şirketimiz, tercih edilen kurumlar arasında yer alıyor. Bu anlamda Tezmaksan'da stajyer olarak göreve başlayıp, kadroya geçen çalışan oranımız bizi mutlu ediyor. Bağlılıkları, iş çeşitliliği ve verilen sorumluluklarla pekiştiriliyor.

STRATEJİK ÖNCELİKLERİMİZ

Teknolojiye yatırım yapan bir firma olmamızın yanı sıra çalışanlarımızın mutluluğu da stratejik önceliklerimiz arasında bulunuyor.

Kurum kültürümüz doğrultusunda onların mutluluğuna, geleceğine ve kariyer gelişimlerine yatırım yaparken çalışma deneyimlerini daha da yukarı taşıyoruz. Bunun için "mutlu çalışan", "yenilikçi ve çevik işyeri" ile "gelişim odaklı yaklaşım" üç önemli bileşenimiz arasında yer alıyor. Bunun sonucunda da daha iyi bir kurum kültürü oluşturmak ve çalışanlarımızla birlikte yüksek güven kültürüne sahip iş

yeri kültürünü inşa etmek adına başladığımız bu yolculuğumuzda başarıya ulaşarak 2022 yılının En İyi İşverenleri Listesi'nde yer aldık ve Great Place to Work® sertifikası kazandık. Bunu da çalışanların mevcut kurum kültürü hakkındaki algılarının ölçümlendiği Trust Index© çalışan anketi ve İK uygulamalarının bütününe analiz edildiği Culture Brief™ iş yeri kültürü analizlerini başarı ile tamamlayıp yüzde 93'lük skor elde ederek başardık.

Makine ve teknolojiyi aynı potada eritip yeni dünya düzenine hızlı ayak uydurmayı sağlayan esnek yapısı Z kuşağı için idealdir.

Süreçleri yeniden yapılandırıyoruz

Sektörümüz açısından nitelikli insan kaynağının varlığı günümüzde çok daha önem kazanmış durumda. Haliyle buna çözüm bulmak da sanayide faaliyet gösteren firmalara düşüyor. Biz de işveren markası çalışmalarına ek olarak İnsan Kaynakları süreçlerimizde de yeni bir yapılanma ile cazibe merkezi haline gelme konusunda ciddi adımlar atıyoruz. Akademi süreçlerimizi dış iş birliklerinin yanı sıra içerideki çalışanlarımızı da geliştirmek üzere yeniden yapılandırıyoruz. Akademi kapsamında yeni mezunların yetiştirilip göreve hazırlanması, oryantasyon ve onboarding süreçleri, mesleki gelişim programları, liderlik gelişim programları, yetenek geliştirme ve üniversite iş birlikleri ile de gelecek planlamasını yapıyoruz.



DÜET Employer
Branding Kurucusu
● Binnur Zaimler

İşveren markası iletişimi nasıl yapılır?

1 Kendi reçetenizi kendiniz oluşturun: Odak gruplar ve diğer analiz yöntemleri, tarafsız bir gözle şirketinizin röntgenini çekmenizi sağlar. Çalışanlar, adaylar, teklifinizi geri çeviren adaylar, stajyerler, eski çalışanlar gibi çok çeşitli gruplar üzerinde incelediğiniz veriler kulağınıza neyin hayati olduğunu fısıldayacaktır. Böylece güçlü bir “İşveren markası” (İM) stratejisi oluşturabilirsiniz.

2 Bir taşla 10 kuş vurmaya çalışmayın: İM projesinin odağını hedef kitlelerinize göre belirleyin. Örneğin, çok sayıda yetenek avlamak istiyor ve büyüyörseniz adaylara, devir oranınız yüksekse çalışanlara, eski çalışanlar artık müşteriniz olmuşsa ayrılanlara, sektöre yeni girmişseniz iş çevresine, büyük şehirler dışında bir üretim yeriyorsanız çalışan ailelerine, teknoloji şirketiyorsanız gençleri işe alıyorsanız daha çok kampüslere odaklanın.

3 Korkmayın! Kimse mükemmel değildir: Her şirketin olduğu gibi sizin de paydaşlarınız üzerinde iyileştirmeniz gereken birçok yönünüz olabilir. Bunların tamamını iyileştirmeyi beklemeyin. İM projesi öncelikli olarak iyi yönlerinizi bulup çıkaracaktır. İyileştirme çalışmaları da bir yandan devam edebilir.

4 Klişe olmuş hiçbir şeyi yapmayın: Yeni başlatacağınız her türlü çalışmanın özgün ve size özel olması, kopyalama yapanların arasından sıyrılıp fark yaratmanızı sağlar.

STRATEJİ

5 Muhteşem üçlü: ‘İçerik-Tasarım-Kanal’ Sunduğunuz içeriğin haber değeri var mı? Yoksa sıradan bir İK duyurusu mu? Peki içeriğinizi yansıtacak görsel tasarım kaliteli mi? Ses ve görüntü kalitesi iyi olmayan harika bir haber çöpe gidebilir. Bu alanda uzmanlardan destek alınabilir. Haberin ulaşacağı kitleye uygun kanallarınız açık mı? Yeterince duyurmadığınız iyi bir fikrin etkisi düşecektir.

6 Cesur Olun: Analiz sürecindeki mesajlara kulak verin. İletişimin dayandığı veriler doğru ise farklı uygulamaları denemekten çekinmeyin. ‘Bu bizde tutmaz’, ‘Acaba tepki gelir mi?’, ‘Daha önce yapmıştık olmadı’ gibi endişeleri bir kenara bırakın. Deneyimsel yöntemleri kullanarak en iyi uygulamaları keşfedebilirsiniz.

7 İK ve Kurumsal İletişim: Siz kardeşsiniz! Farklı hedef kitleleri olduğu için farklı mesajlar kullansalar da, İM çalışmaları genel kurumsal kimliği ve kurum kültürünü destekleyecektir.

8 Her aklınıza gelen fikir işe yaramaz: Stratejinizi ve işveren değer önermenizi (EVP) destekleyici fikirler tabii ki kucaklanmalıdır. Ancak, hedefinizi desteklemeyen fikirler zaman ve para kaybettirebilir. Örneğin, kültürünüz tersine mentorluğa veya birimler arası rotasyonlara uygun değilse bunları gelecek bir döneme erteleyebilirsiniz.

9 Dijitalden yana olun: Pek çok global kurumda işe alım ön elemelerini yapay zekanın yaptığı, video CV’lerin olduğu, CV’lerin yapay zeka desteğiyle yazıldığı, adayların sizin dijital ayak izinize bakmadan görüşmeye girmediği bir dönemden geçiyoruz. Samimiyeti kaybetmeden, teknolojik gelişmelere de duyarlı olabilirsiniz.

10 Görseller özgün olmalı: Herkesin kullandığı fotoğraflar yerine özgün görseller üretmek farkınızı ortaya koyacaktır. Etkileşimin yükselmesi için çalışanların başrolde olduğu görseller paylaşımı artırır. Stok görseller bulup üzerine yazı yazarak sosyal medyada ezbere paylaşmak yerine, takipçilerinizin şirket ruhunu anlamasını sağlayacak özgün içerikler üretmeye çalışabiliriz.

11 Eğlenmeyi unutmayın: Ne kadar eğlenceli, sade, samimi olursanız uygulamalarınıza olan ilgi de o kadar artar. Size başvuran, sizlerle çalışan, sizden ayrılan kişilerin ve ailelerinin aklında nasıl kaldığınız markanızın yansımasıdır. Hepimiz eğlenip mutlu olduğumuz anları hayatımız boyunca hatırlarız.