

İŞVEREN MARKASI 2025



Yetenek tutma ve çekmenin giderek zorlaştığı ortamda şirketler 'işveren markası' yatırımına daha fazla önem veriyor. Klasik olanakların yanı sıra teknoloji, esenlik ve yeni uygulamalar devreye giriyor. Hedef ise en çok istenen şirketler listesinde yer almak.

Pluxee ile maliyetler düşer, çalışan mutluluğu artar.

Şirketinize %100'e varan vergi avantajı

pluxee.com.tr'de.



pluxee





Çalışan odaklı kurumsal kültürümüz ve iş ortamındaki güvene dayalı yönetim anlayışımızla “Great Place to Work” sertifikası aldık

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 ÖZYERİN, 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.

editör

NEDEN ÇOK ÖNEMLİ?

Ph.Creative adlı işveren markası ajansının kurucusu Bryan Adams, geçmiş yıllarda şirketlerin bu konuyu yanlış anladıklarına dikkat çekmişti. "Ofiste oyun alanları oluşturmak ve yiyecek-içecek olanakları sunmayı işveren markası oluşturmaya giden yol olarak düşünenler vardı" diye anlatan Adams şunu ekliyordu: "Artık geldiğimiz dönemde bunun yetenekleri çekmek ve sadakat oluşturmak için önemli bir strateji olduğunun farkındayız."

Gerçekten de son yıllarda şirket liderleri, çalışan deneyimi ve işveren markası yaratma konusunu daha iyi yönetiyorlar. Çünkü, artık yeteneğe ulaşmak gibi, onları şirket bünyesinde tutmak giderek zorlaşıyor. Bununla ilgili önemli verileri dergimizin son sayfasındaki istatistik bölümünde bulacaksınız.

'Employer Branding' kavramını 1996 yılında yaratan Simon Barrow, şu tanımlamayı kullanmıştı: "İşveren markasının temel rolü, yönetme önceliklerini basitleştirmek ve odaklamak, üretkenliği artırmak, işe alım, elde tutma ve bağlılığı iyileştirmek için tutarlı bir çerçeve sağlamaktır."

Fast Company Türkiye'nin bu özel dergisi, çıktığından beri, önde gelen şirketlerin yaklaşımlarına yer verirken, giderek artan oranda derinleşen stratejileri de okuyucularıyla paylaşıyor. Bu sayıda da çok sayıda başarılı uygulamayı okuyacaksınız. Umarım beğenir, yararlanırsınız.

Gelecek sayıda görüşmek üzere...

Saygılarımızla.

içindekiler

6	Garanti BBVA	72	Kuveyt Türk
10	TEB	74	Gürok Grup
14	Allianz Türkiye	78	Socar Türkiye
18	TürkNet	80	3İK
22	Recordati Grup	82	Ray Sigorta
26	AssisTT	84	İpekyol Group
30	Amgen Türkiye	86	Adidas Türkiye
34	Aksigorta	88	Doğuş Teknoloji
36	Alternatif Bank	90	AstraZeneca
40	Sandoz Türkiye	92	Atasun Optik
44	Bizigo	94	Mega Metal
48	Puratos Türkiye	96	Pluxee Türkiye
52	Kafein Teknoloji	98	BAT Türkiye
56	Esas Gayrimenkul	100	Brisa
58	McDonald's Türkiye	106	Delly
62	Axa Türkiye	108	Burgan Bank
64	IC Holding	110	AKLease
67	Eren Perakende	114	İşveren markası neden çok önemli?
70	Lila Kağıt		

MAKE IT MEGA



Teknolojiye ve geleceğe şekil veren
oksijensiz elektrolitik süper ince bakır tel
üretiminde, **Avrupa'nın lider kuruluşu...**



| megametal.com.tr



| mega-metal

MegaMetal

Garanti BBVA'nın 'Birlikte Yaparız' Anlayışı

Çalışan beklentilerinin hızlı değiştiği bir ortamda, çalışan bağlılığını yükseltmek için ter döken yöneticilerden biri de Ebru Taşçı Firuzbay. Firuzbay, "‘Birlikte yaparız’ anlayışımızla, çalışan bağlılığını güçlendiren her uygulamayı bu kapsayıcı yaklaşımın bir parçası olarak görüyoruz. Çalışan deneyimini iyileştirmek için gösterdiğimiz her çaba, işveren markamıza içeriden gelen desteği daha da artırıyor" diyor...

Garanti BBVA olarak, işveren markamızı "Yeteneklerin Parladığı Yerdesin" olarak ifade ediyoruz. Bu bizim için bir slogan olmaktan öte, hem mevcut çalışanlar hem de potansiyel yetenekler için globallik, okul şirket olma ve yeteneklerin sosyal, toplumsal ve bireysel hayatına dokunacak fırsatlar sunma misyonumuzun bir göstergesi. Son bir yıla baktığımızda, hem genç yeteneklere ilham olan hem de çalışanlarımıza kariyerlerini güçlendirebilecekleri gelişim fırsatları sunan birçok yenilikçi projeyi hayata geçirdiğimizi söyleyebilirim. Hem içerideki hem de dışarıdaki yeteneklere dokunan bu çalışmalarla, dönüşen iş yaşamında yeteneklerin kariyerlerini güçlendirmeleri için güçlü bir etki yaratmak istiyoruz.

Bu noktada Garanti BBVA olarak, gençlere bankacılık sektörünün teknolojiyle bütünleşerek ilerleyen bir dönüşümden geçtiğini ve sunduğu fırsatların çeşitliliğini anlatmayı da kendimize bir görev edindik. Bankacılık artık; veri analitiği, siber güvenlik, kripto, e-ticaret gibi teknoloji odaklı alanlarla da anılan multi-disipliner bir sektör haline geldi.

GENÇ YETENEKLERLE BULUŞMA

Bu doğrultuda 100'ü aşkın üniversite etkinliğinde 100 binin üzerinde öğrenciye ulaştık. Sadece İstanbul, Ankara gibi büyük şehirlerde

değil; Edirne'den Diyarbakır'a, Kütahya'dan Van'a kadar Anadolu'nun dört bir yanında genç yetenekler ile buluştuk. Bunun yanı sıra özel tasarladığımız etkinliklerde öğrencilerle buluşarak onların hem koşu, sergi, yelken gibi sevdikleri sosyal aktivitelerle buluşmasını destekledik hem de profesyonel iş hayatının içindeki kişilerle networking imkânı tanıdık. Böylece sosyalleşirken kariyerlerine de yön vermelerini desteklemeyi amaçladık.

Garanti BBVA'da sunduğumuz eğitim ve gelişim desteğimizi, yalnızca çalışanlarımızla sınırlamadan yeni neslin gelişimi için Yeni Nesil Kariyer Okulu'muzu devreye aldık. Bu platformda gençlere teknoloji, kariyer planlama ve kişisel gelişim gibi alanlarda açık eğitim fırsatları sunduk. Gelişim programlarının yanı sıra, istihdam alanında da potansiyel yeteneklere destek olmak adına, mesleki gelişim programları hayatta geçiriyoruz. Bunun en güzel örneklerinden biri iş ortaklarımızla birlikte tasarladığımız Siber Güvenlik Akademimiz. Bu Akademi ile sektörün siber güvenlik uzmanı açığını kapatmak üzere yola çıktık. Mezunlarımız, hem bankamızda hem de farklı sektörlerde iş imkanlarına sahip oldular. Bu, gurur verici bir tablo.

Garanti BBVA'da, istihdam yaratma, sektörü geliştirme tarafındaki desteklerimizin bir diğeri de Yenidenbiz iş birliğimiz ile gerçekleşti. Kadınların iş yaşamına dönmelerini destekleyecek "Garanti BBVA ile Yeniden Kariyer" programı ile 6 ay boyunca mentorluk ve kişisel gelişim seansları sunuyoruz. İstihdamı



artırmaya yönelik olarak gençlere sunduğumuz; Talent Week yeni mezun işe alım programımıza, 3'üncü sınıflar için düzenlediğimiz Talent Camp staj programımıza ve engelli genç arkadaşlarımız için hayata geçirdiğimiz TalentAccess staj programlarımıza oldukça yüksek sayıda başvuru aldık.

EĞİTİM EKOSİSTEMİMİZ

Çalışma arkadaşlarımıza da yalnızca teknik değil, liderlik ve kişisel gelişim alanlarında da büyüyebilecekleri bir eğitim ekosistemi sunuyoruz. 10 bini aşkın gelişim çözümünü barındıran Kampüs Garanti BBVA platformumuzda çalışanlarımız bu yıl 1 milyon saati aşkın eğitim aldılar. Çalışan esenliğini korumak da bizim için oldukça önemli.

Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz İYİ Programımızdan bahsetmek isterim. Biz, çalışan esenliğini duygusal, sosyal, kariyer ve finansal iyi olma haliyle birlikte değerlendiriyoruz. Bu bütünsel bakışla geliştirdiğimiz İYİ Programı, çalışanlarımıza kapsamlı bir check-up'tan, psikolojik destek ve mali danışmanlığa; kişisel spor eğitmeninden, ücretsiz tiyatro biletine kadar pek çok destek sunuyor. İşimizi ilgi alanlarımızla buluşturuyor; trekking, koşu, dans gibi başlıklarda 20 hobi kulübü ve farklı branşlarda spor takımlarımızla çalışanlarımızın sosyal ve kültürel iyi oluş halini destekliyoruz.

ÇALIŞANLARLA İLETİŞİM KANALLARIMIZ

Bana sorarsanız, bir organizasyonu ileriye taşıyan en güçlü ses içeriden gelir. Bizim için çalışanlarımızın sesini duymak, sadece iyi bir iş iletişim pratiği değil; aynı zamanda kurumun gelişim yolculuğundaki en değerli rehberlerden biri. Bu anlayışla, çalışanlarımızın ihtiyaçlarını, beklentilerini

ve duygularını anlamaya yönelik hem nicel hem nitel araçlardan oluşan kapsamlı bir çalışan dinleme sistemi kurduğumuzu söyleyebilirim.

Yıllık memnuniyet ve bağlılık anketlerimiz, elbette bu sistemin önemli bir parçası. Ama bununla yetinmiyoruz. “Kültür nabızı” dediğimiz daha sık döngülü ölçümlerle, çalışanlarımızın o anki ruh halini yakından takip ediyoruz. Onboarding sürecinden başlayarak, hizmet sonrası değerlendirme anketlerine kadar her temas noktasında geri bildirim toplayarak birlikte geliyoruz.

Bu anketlere ek olarak, departman bazlı geri bildirim oturumlarıyla yöneticilere doğrudan erişimi kolaylaştırıyor, çalışanlarımızın sesinin karar alma mekanizmalarına daha etkili şekilde yansımını sağlıyoruz. Ayrıca, Sor Paylaş platformumuz sayesinde çalışanlarımız diledikleri an seslerini duyurabiliyor. Yetenek ve Kültür Danışmanlarımız da bu sesleri anlamlandırarak kişiselleştirilmiş çözümlerle destek oluyor.

HEYECANLANDIRAN ÇALIŞMALAR

Son dönemde en heyecanla yürüttüğümüz çalışmalardan biri de “çalışan panelleri” oldu. Farklı jenerasyonlardan ve birimlerden gelen arkadaşlarımızla oluşturduğumuz bu paneller, stratejik kararlardan önce bize çok kıymetli iç görüler sunuyor. Bu da hem kararlarımızı daha güçlü hale getiriyor, hem de çalışanlarımızın sürecin bir parçası olduğunu hissetmelerini sağlıyor. Yakında hayata geçireceğimiz Termik NTS ölçümlemesi ile çalışan deneyimini çok daha dinamik şekilde izlemeye başlayacağız. Tavsiye skoru da bu çerçevede artık daha sistematik bir şekilde gündemimizde olacak. Çünkü bir

YETENEK YÖNETİMİ STRATEJİMİZ

Z KUŞAĞININ BEKLENTİSİ: Yetenek rekabeti günümüzde gerçekten her sektörde hissedilir biçimde artıyor. Özellikle Z kuşağının beklentilerine baktığımızda; anlamlı bir iş deneyimi, esneklik ve gelişim fırsatları artık olmazsa olmazlar arasında. Bu bakış açısı bizce çok değerli. Her 4 çalışanından 1'i Z kuşağından olan bir kurum olarak; kariyerin sadece bir unvan ya da pozisyon değil, kişisel gelişim ve etki yaratma yolculuğu olduğuna biz de gönülden inanıyoruz.

İYİ HİSSETME: Hibrit çalışma modelleri, esnek yan haklar, sosyal fayda projelerine katılım imkanı, kültür-sanat destekleri ve hobi kulüpleri gibi farklı uygulamalarla da çalışanlarımızın kendilerini Garanti BBVA'da “İYİ” hissetmelerini sağlıyoruz.

MERDİVEN DEĞİL, YOLCULUK: Bizce kariyer, sadece yukarı çıkılan bir merdiven değil. Bazen yana açıldığın, yeni beceriler kazandığın, kendini farklı alanlarda yeniden tanımladığın bir yolculuk. Ve bu da en az dikey gelişim kadar değerli. Çünkü her adım, aslında kişiyi bir adım daha büyütüyor, geliştiriyor.

İLHAM VEREN YOLCULUK: Bu adımlar yalnızca Türkiye sınırları içinde kalmak zorunda değil. BBVA'nın global gücü sayesinde, uluslararası kariyer fırsatları da her zaman gündemimizde. Çünkü bize göre, yeteneği çekmenin ötesinde mesele, ilham veren bir gelecek sunabilmekte. İşte, işveren markamız adına ürettiğimiz işlerdeki tüm gayretimiz de bundan kaynaklanıyor.

Ebru Taşçı Firuzbay Garanti BBVA Genel Müdür Yardımcısı

çalışanın kurumunu çevresine tavsiye etmesi, yalnızca kendi mutluluğunu değil; aynı zamanda kurum kültürünün ne kadar güçlü ve sağlıklı olduğunu da gösteriyor.

“Birlikte yaparız” anlayışımızla, çalışan bağlılığını güçlendiren her uygulamayı bu kapsayıcı yaklaşımın bir parçası olarak görüyoruz. “İlerleme isteğinde yanında olma” misyonumuzla, çalışan deneyimini iyileştirmek için gösterdiğimiz her çaba, işveren markamıza içeriden gelen desteği daha da artırıyor. Çünkü bizce güçlü bir kurum kültürü, en çok birlikte yürüdüğümüz yolda anlam kazanıyor.

OpenAI İLE İŞ BİRLİĞİ

Teknolojinin baş döndürücü hızla değiştiği bir çağda yaşıyoruz. Garanti BBVA’da dijitalleşmeyi yalnızca bir araç olarak değil, çalışanlarımızın üretkenliğini artıran, onları destekleyen bir yol arkadaşı olarak konumlandırıyoruz.

BBVA’nın globalde OpenAI ile yaptığı iş birliği sayesinde, 2025 itibarıyla 1000’den fazla çalışma arkadaşımız ChatGPT Enterprise lisansı ile yapay zekâyla çalışmaya başlayacak. Bu, yalnızca teknolojiyi kullanmak değil, onu deneyimleyerek yeni beceriler kazanmak, birlikte üretmek ve öğrenmek anlamına geliyor. Yeni teknolojilerin sadece belirli rollerdeki çalışanlarımız değil, tüm organizasyonumuz tarafından yaygın bir şekilde benimsenmesi amacıyla çalışanlarımıza bu alana yönelik bir çok eğitim imkânı sunuyoruz.

Bu kapsamda Enabler Technologies dediğimiz, içeriğinde dünyanın saygın üniversitelerinden dijital transformasyon, yapay zekâ, makine öğrenmesi, derin öğrenme gibi konulara odaklanan eğitimlere ek; mentorluk ve koçluk gibi destekler sunan eğitim programını devreye aldık. Aynı şekilde

blockchain teknolojileri, kripto paralar ve dijital varlıklar gibi hızlı gelişen alanlarda da çalışanlarımıza eğitimler sunarak, finans dünyasında önemli değişimler yaratan bu teknolojiler konusunda gelişmelerini sağlayacak çözümler üretmek de bizim için çok kıymetli. Aslına bakarsanız beş yıldır düzenlediğimiz Veri Bilimi Yolculuğu programı ve çok yakında başlatacağımız Yapay Zekâ Akademisi, bu anlayışın bir parçası. Herkesin bu yeniliklerle tanışabileceği, kendi gelişimine yatırım yapabileceği alanlar yaratmak en büyük motivasyonumuz.

ÖZEL GELİŞİM PROGRAMLARI

Öğrenme sürecini daha eğlenceli, daha kişisel hale getirmek için “The Camp” adını verdiğimiz bir upskilling ve reskilling programı sunuyoruz. Katılımcılar teknoloji, veri, sürdürülebilirlik, tasarım ve liderlik gibi farklı alanlarda, kendi hızlarında ilerleyerek gelişimlerini belgelendirebiliyorlar. İşin içine biraz da oyun kattığımız B-Token sistemiyle, eğitimler sadece bir görev olmaktan çıkıyor; motivasyon kaynağına dönüşüyor. Kendi gelişim yolculuğunu kendi ritminde şekillendirmek isteyen herkes için kişiselleştirilmiş, mobil, erişilebilir bir öğrenme ortamı sunuyoruz.

Yakın zamanda bu süreci daha da ileriye taşıyoruz. Yapay zekâ desteğiyle çalışanlarımızın yetkinlikleri, hedefleri ve öğrenme alışkanlıklarına göre özel gelişim programları öneren bir yapı kuruyoruz. Böylece her bir çalışanımız için kendi potansiyeline uygun, özel tasarlanmış bir gelişim yolculuğu mümkün hale gelecek. Bu dönüşümde teknoloji bizim için sadece yardımcı değil; birlikte keşfettiğimiz, birlikte geliştirdiğimiz güçlü bir rehber. ■



DEĞİŞMEYEN 3 TEMEL İLKEMİZ

1 Empati, bizim için sadece bir değer değil, bir yaklaşım biçimi aslında. “Yeteneklerin Parladığı Yerde” demek, bu potansiyeli gerçekten anlamayı ve ona alan açmayı da beraberinde getiriyor. Hem mevcut çalışma arkadaşlarımızın hem de potansiyel adaylarımızın ihtiyaçlarını önceden hissedip, onlara gerçekten değer katacak uygulamalar geliştirmek bizim olmazsa olmazımız.

2 Kapsayıcılık, bizim için sadece toplumsal cinsiyet eşitliğiyle sınırlı değil; farklı jenerasyonları, farklı yetenek profillerini, engelli bireyleri ve Türkiye’nin dört bir yanındaki yerel yetenekleri içine alan geniş bir bakış açısı. Her yeteneğin kendisi gibi olabileceği, kendisini ifade edebileceği, değerli ve görünür hissedeceği bir ortam en büyük önceliklerimiz arasında.

3 Birlikte Başarmak... İnanıyorum ki, gerçek başarı, herkesin katkısıyla ve ortak hedeflerle mümkün ve sinerji ilerleme için olmazsa olmaz. Bu nedenle hem içeride hem de müşterilerimizle olan iletişimimizde mottomuz “Birlikte Yaparız”. Gelişim ve öğrenme kültürü yaratmak üzerine hem içeride hem dışarıda programlar hayata geçirdik. Çalışanlarımızla birlikte üretmek, karar alma süreçlerine onları dahil etmek ve başarıları kolektif bir şekilde kutlamak, kurum kültürümüzün temel taşlarından biri. Son bir yıla dönüp baktığımda, her durumda hep birlikte güçlenerek ve hep birlikte büyüyerek ilerlediğimizi görüyorum. Bu nedenle Birlikte Başarmak da en temel ilkelerimizden diyebiliriz.

Atasun Optik Olarak Yeniden En Mutlu İş Yeri Seçilmenin Gururunu Yaşıyoruz!



Üst üste layık görüldüğümüz bu gurur verici ödüller ve sertifikalar ile kurum kültürümüzün sektörde örnek gösterilen bir noktaya ulaştığını görmekten büyük bir memnuniyet duyuyoruz.

Bu ödüller, stratejik vizyonumuzun, güçlü kurum kültürümüzün ve çalışanlarımıza duyduğumuz güvenin bir sonucudur.

Gururluyuz. Çünkü değerlerimizle fark yaratıyoruz.

Bu başarıda emeği ve katkısı olan tüm çalışma arkadaşlarımıza içten teşekkürlerimizi sunarız.

Atasun Optik

part of EssilorLuxottica



www.atasunoptik.com.tr



Atasun Optik



Atasun Optik



Atasun Optik Kariyer



Atasun Optik

Çiğdem Ünsal TEB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

“Stratejimizin temelinde ‘önce insan’ anlayışı var”

TEB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Çiğdem Ünsal, stratejilerinin temelinde ‘önce insan’ anlayışı olduğunu vurguluyor. “Bu temel sayesinde işveren markamızın odağında çalışma arkadaşlarımızın sesi olduğunu biliyoruz. Bu kapsamda çevik ve teknolojiyle uyumlu uygulamalarla çalışma arkadaşlarımıza en iyi deneyimi yaşatmak için çalışıyoruz” diye kaydediyor.

Finans, teknolojik gelişmeleri yakından takip eden ve hızla hayata geçiren öncü bir sektör. Bu gerçekliğin içerisinde her zaman önceliğimiz TEB’liler. “ÖNCE İNSAN” diyerek çalışma arkadaşlarımızı tüm strateji ve çalışmalarımızın odağında tutuyoruz. Deneyimlerini mükemmelleştirmek üzere durmadan çalışırken, sürekli geliştiren, kariyerlerinin başrolü yapan, anlam sunan, eşitlikçi, kapsayıcı ve kendilerini özel hissettikleri samimi bir iş ortamı sunuyoruz.

Benimsediğimiz “iyi banka” anlayışıyla tüm paydaşlarımıza fayda sağlayan çalışmalar yürütürken; İnsan Kaynakları ekibi olarak tüm çalışma arkadaşlarımıza, birbirlerine ve yönetime güven duydukları, saygı ve şeffaflık ilkelerini benimseyen, başarılarının takdir edildiği bir iş yeri yaratmak bizim temel ilkelerimiz arasında yer alıyor.

DENEYİM İÇİN TEKNOLOJİ

Operasyonel süreçlerimizi teknolojiden faydalanarak robot iş arkadaşlarımıza devrettik. Böylece çalışma arkadaşlarımızla beraber olmak için daha çok zaman yarattık, temas noktalarımızı daha kaliteli ve daha verimli hale getirdik.

Aramıza yeni katılan TEB’lilere daha

işe başlamadan destek vermeye başlıyor, dijital onboarding programlarımızla TEB hakkında ilk günlerinde ihtiyaç duyacakları bilgiler veriyor, oryantasyon koçlarımızla beraber işlerine ve çalışma arkadaşlarına en hızlı şekilde uyum sağlamalarına yardımcı oluyoruz.

YAPAY ZEKA GÜCÜ

Teknoloji artık sadece bir destek unsuru değil, işin ta kendisi. İşe alım süreçlerimizde verimliliği artırmak, tarafsızlığı sağlamak ve aday deneyimini iyileştirmek amacıyla yapay zeka (AI) teknolojisini kullanmaya başladık. Yapay zeka destekli işe alım süreçleri, TEB’in stratejik hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynayacak.

Yapay zeka destekli sistemler, işe alım süreçlerinde tarafsızlığı artıracak ve çeşitliliği teşvik edecek. Ayrıca yapay zeka kişiselleştirilmiş iletişim ile aday deneyimini daha etkili hale getirecek. TEB olarak bu yeni teknolojiyle işe alım süreçlerinde mükemmelliği hedeflerken, etik kullanım ve aday mahremiyetini koruma konusuna da büyük önem veriyoruz. Yapay zekanın gücünden faydalanarak Türkiye’nin yetenekli profesyonellerine TEB’de kariyer fırsatları sunmayı amaçlıyoruz.



YAŞAM BOYU ÖĞRENME

‘Kadın Liderler Programı’ ile kadın yeteneklerimizin stratejik liderlik rollerinde daha fazla yer almalarını amaçlıyoruz. Bu bizim çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda da en önemli programlarımızdan. Program, deneyimli TEB liderleriyle mentorluk, profesyonel koçluk, ilham verici konuşmalar ve son teknolojik gelişmeler üzerine derinlemesine tartışmalar gibi benzersiz fırsatlar sunarak, kadın yeteneklerimizin kariyerlerinde önemli bir dönüşüm yaratıyor. Şu anda kadın çalışan oranımız %58. Üst yönetimde bu oran %45’e ulaşmış durumda. 2021’de bu oran %25’ti. 2030 yılına kadar bu oranı %50’ye çıkarmayı hedefliyoruz ve her adımda daha kapsayıcı bir liderlik yapısı oluşturuyoruz. Kadınların liderlikte daha fazla yer almasını sağlamak, yalnızca Bankamız için değil sektör için de bir değişim yaratma yolunda atılmış güçlü bir adımdır.

‘Liderlik Akademisi’ ile hem liderlerimizi iş dünyasının hızla değişen ortamında etkin bir şekilde ekiplerine liderlik etmek üzere destekliyor hem de onları bir sonraki liderlik noktası için hazırlamaya devam ediyoruz. Biliyoruz ki en iyi lider kendini sürekli geliştiren ve yeniliklere açık olandır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KÜLTÜRÜ

TEB olarak sürdürülebilirliği kurumsal stratejimizin merkezine yerleştiriyor, geleceğe değer katan bir kurum olma vizyonu ile hareket ediyoruz. Bu doğrultuda, ‘Sürdürülebilirlik Akademisi’ altında yürüttüğümüz kapsamlı eğitim programlarıyla hem bu konudaki kapasitemizi güçlendiriyor hem de sürdürülebilirlik kültürünü derinleştiriyoruz. Çalışanlarımızın, TEB’li çocuklarımızın ve genç yeteneklerin sürdürülebilirlik alanındaki bilgi ve farkındalık düzeylerini artırmak amacıyla pozitif bankacılık, sürdürülebilir finans, döngüsel ekonomi, çevresel etki yönetimi, iklim riskleri ve bireysel sorumluluk gibi temalarda eğitimler sunuyoruz. Bu yaklaşımımızla yalnızca bireysel farkındalığı artırmayı değil aynı zamanda bankamız bünyesindeki sürdürülebilirlik sorumlularını ileri seviye gelişim programlarıyla destekleyerek, kurumsal ölçekte etki yaratacak stratejik adımları birlikte atmayı hedefliyoruz.

DİJİTAL AKADEMİ FARKI

Yapay zeka ve dijitalleşmeyi sadece teknolojik bir dönüşüm değil, aynı zamanda stratejik bir yetkinlik inşası olarak görüyoruz. ‘Dijital Akademi’ altında yer alan dijital dünya, yapay zeka ve geleceğin teknolojilerine yönelik farkındalık oluşturmaya hedefleyen eğitim

programlarımızla çalışanlarımızın dijital okuryazarlıklarını güçlendiriyoruz. Onları gelecekte kendilerini konumlandırmak istedikleri alanlara yönelik bilinçli, hedef odaklı bir gelişim yolculuğuna teşvik ediyoruz. Sunduğumuz eğitim içerikleri teknolojiye uyum sağlamanın ötesine geçerek, çalışanlarımızın iş süreçlerine değer katan, yenilikçi ve stratejik bakış açıları geliştirmelerine imkân tanıyor.

‘TEBMOOC’

platformumuzla, çalışanlarımıza kişiselleştirilmiş ve kesintisiz öğrenme deneyimi sunuyoruz. Bankamızın bilgi birikimiyle global kaynakları birleştiren, makine öğrenmesiyle desteklenen bu dijital gelişim ortamı sayesinde öğrenmeyi stratejik bir yetkinlik haline getiriyor; her zaman her yerde gelişimi mümkün kılan sürdürülebilir bir öğrenme kültürü inşa ediyoruz.

“Stratejimiz ve tüm bu uygulamalarımızla, üst üste 12 yıldır, ‘Top Employer-Türkiye’nin ve Avrupa’nın En İyi İşvereni’ ödülünü alıyoruz. Bu başarı TEB’lilerin eseri.”

TEB’LİLER KARIYERİNİN BAŞROLÜNDE

Çalışma arkadaşlarımıza farklı alanlarda kariyerlerini zenginleştirebilecekleri mobilité fırsatları sunuyoruz. TEB’liler hem kurum içindeki fırsatlardan hem de 64 ülkede faaliyet gösteren global ortağımız BNP Paribas bünyesindeki uluslararası kariyer fırsatlarından yararlanabiliyor. Bankamızda kariyerinin başrolünde TEB’liler var. Düzenlediğimiz çeşitli kariyer etkinlikleriyle çalışma arkadaşlarımızın mobilité ile kariyerlerini zenginleştirmesini hedefliyoruz.

TEB’deki kariyer fırsatlarını ilk olarak kendi çalışma arkadaşlarımızla paylaşıyor, yönetici atamalarımızın büyük çoğunluğunu iç kaynaklarımızdan sağlıyoruz. Tüm çalışma arkadaşlarımıza eşit kariyer ve gelişim fırsatı sunma yaklaşımımızla sistem üzerinden coğrafi mobilité tercihlerini sürekli takip edip cevaplayabiliyoruz.

TEB HEP YANINDA

TEB’lilerin sağlığı ve esenliği için başlattığımız ‘TEB Hep Yanında – We Care’ çalışan destek platformumuzla daha iyi bir yaşam sürerken hep birlikte sağlıklı ve mutlu bir çalışma ortamında olmayı amaçlıyoruz. Program kapsamında esenliği ve hareketli yaşamı destekleyen uygulamalar, uzun süreli hastalıklar için kişiye özel

Çiğdem Ünsal TEB İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı



davranışsal rehberlik uygulamaları ve bireysel psikolojik danışmanlık desteği sunuyoruz.

'1 Milyon Saat Gönüllülük Programımız' ile TEB'liler İyiliğin Yüzü oluyor. İster çalışma saatleri içerisinde ister hafta sonlarında gönüllülük projelerimiz içinde yer alıyorlar. Dezavantajlı çocukların ve gençlerin eğitimlerini bilgi ve deneyimleriyle destekliyorlar. Okul yardım çalışmaları, kermesler ve yıllık koşullarıyla destek veriyorlar. Bankamız içerisinde, yıllık peşinde koşan TEB gönüllülerinin öncülüğüyle iklim krizine karşı davranışlarımızı dönüştürmek üzere büyük ECOTEB yolculuğunu başlattık. İklim değişmeden sen değiş sloganıyla başlattığımız bu projede TEB'liler, kendi ekipleriyle sürdürülebilirliğe daha fazla katkı sağlamak için yarışıyor.

Birlikte keyifle vakit geçirebildiğimiz, "tek banka" ve "biz" ilkelerimizi hatırladığımız unutulmaz etkinliklerde buluşuyoruz. Örneğin; 23 Nisan'da TEB'li çocuklarımızla 'TEB'den TEB'e' diyerek bilgi ve deneyimlerimizi keyifli atölyelerle paylaşıyoruz. Sahadan ve Genel Müdürlükten ekiplerimizle bir araya gelip birlikte olmanın önemini hatırladığımız 'Geleneksel TEB Voleybol Turnuvası' gerçekleştiriyoruz.

KÜLTÜRÜMÜZÜ YARINLARA TAŞIYORUZ

TEB'de, farklı seslerle ve hayallerle yan yana duruyor, takım çalışmasının en güzel örneklerini sunuyoruz. Güven, saygı ve şeffaflık ilkelerimizden şaşmayıp iyi ve örnek bankacılar olarak kültürümüzü yarınlara taşıyoruz. Her yıl tüm bunları hatırlayacağımız 'TEB Pozitif Etki Günleri'nde, Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Sürdürülebilirlik, Gönüllülük, Esenlik yaklaşımını hatırlıyoruz.

Hepimizin bulunmaktan keyif aldığı bir eğitim merkezimiz var. Saklıköy Eğitim Merkezimizi aynı zamanda ailelerimizle ve arkadaşlarımızla keyifli zaman geçirdiğimiz sosyal tesis olarak kullanıyoruz. Çalışma arkadaşlarımız burada tenis, voleybol, doğa yürüyüşü gibi spor aktiviteleri yaparken yaz döneminde de havuzdan faydalanabiliyorlar.

Her zaman başarıyı ödüllendiriyoruz. Bu yıl 1000 TEB'liye mutluluk ve gururla kıdem ödüllerini sunduk. TEB'liler, eğitim öğretim yılının ilk gününde çocuklarından ayrı kalmasın diye izinli sayılıyorlar. Tüm TEB'liler doğum günlerinde de izinliler.

Takım ruhuyla yarıştığımız kurum içi yarışmalar ve işimize keyif katan müzik, fotoğraf, satranç gibi sosyal kulüplerimiz ve ilham veren Liderler Kahvesi ve TEB Talks buluşmalarıyla çalışma arkadaşlarımız için en iyi iş yerini

sunmayı sürdürüyoruz. ■

"2022 yılında başlattığımız çevik dönüşümle çalışanlarımızın inisiyatif almasını ve katma değer yaratmalarını hızlandırarak, bankacılık uygulamalarımız ve hizmetlerimizde çitayı yükseltiyoruz. Bu dönüşümün sadece operasyonel verimliliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda gelecekteki rekabet gücümüzü de artıracığına inanıyoruz."

TEB TAM GENÇ YETENEKLERE GÖRE

HEDEFİMİZ Genç arkadaşlarımızı, topluma, çevreye ve ekonomiye fayda sağlayan projelerde yer almaya teşvik ediyor, onların daha iyi bir gelecek için yenilikçi finansal ürün ve hizmetler geliştirmelerini hedefliyoruz.

YEŞİL İZ BIRAKANLAR STAJ PROGRAMI Sürdürülebilir finans alanında genç yeteneklere yönelik öncü bir gelişim yolculuğu sunuyoruz. Türkiye'de bir ilk olma özelliği taşıyan bu program kapsamında, sürdürülebilirlik temalı ve özel olarak tasarlanmış eğitimler aracılığıyla gençlerin bu alanda derinleşmelerini destekliyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuzu geleceğin profesyonelleriyle buluşturduğumuz bu program yalnızca bir staj deneyimi değil aynı zamanda çevresel ve sosyal sorumluluk bilinciyle şekillenen bir kariyer başlangıcıdır.

TEB GELECEĞİN LİDERLERİ MT PROGRAMI Bankamızı geleceğe taşıyacak yeni mezun genç yeteneklere odaklanıyoruz. Bu program, genç arkadaşlarımıza kişiselleştirilmiş eğitim ve sürekli gelişim fırsatları sunarak, onların liderlik becerilerini en üst düzeye çıkarmayı amaçlıyor.



Great Place To Work'te En İyilerin Arasındayız!

AstraZeneca Türkiye,

Great Place to Work Enstitüsü tarafından açıklanan
“En İyi İşverenler Listesi”nde 500 – 999 çalışan kategorisinde
bu sene de Türkiye’nin En İyi İşvereni Seçildi!

'Daha iyi bir iş yeri' mümkün diyerek oluşturduğumuz
kültürümüzle Türkiye’nin En İyi İşverenleri Listesinde
sekizinci kez yer almamızda katkısı olan çalışma
arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

İlkay Özel Allianz Türkiye İcra Kurulu Üyesi ve İnsan & Kültür Genel Müdür Yardımcısı

“Yarının yeteneklerine ilham oluyoruz”

“Dijitalleşme, çevik çalışma ve genç yetenek programlarıyla sürdürülebilir büyümeyi destekliyoruz” diyen Allianz Türkiye İcra Kurulu Üyesi ve İnsan & Kültür Genel Müdür Yardımcısı İlkay Özel, çalışan deneyimini uçtan uca kurgulayarak, geleceğin yeteneklerine ilham veren bir çalışma ortamı yarattıklarını söylüyor.



“Allianz Türkiye bünyesinde hizmet veren sektörümüzün ilk kurumsal üniversitesi Allianz Türkiye Akademi (ATA), ‘Gelişme tutkusu’ mottosuyla sunduğu eğitim ve gelişim çözümleriyle çalışma arkadaşlarımızın, acentelerimizin ve geleceğin Allianz’lıları olacak genç yeteneklerin stratejik, mesleki ve bireysel gelişimini destekliyor.”

Allianz Türkiye olarak işveren markasını stratejik bir kültür yatırımı olarak görüyoruz. Bu doğrultuda son bir yılda attığımız adımlar, çalışan deneyimini, kurum kültürünü ve geleceğin yeteneklerini odağımıza alan

bütüncül bir yaklaşımı yansıtıyor.

İşveren markası yaklaşımımızı, çalışma arkadaşlarımızın beklentilerini ve deneyimlerini merkeze alarak şekillendiriyoruz. Bu doğrultuda, düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz

YETENEKLER İÇİN ÖZEL OLANAKLAR

STAJ İMKANI: K.A.M.P. staj programımız ve yaz dönemi stajlarımız ile üniversite öğrencilerine Allianz profesyonelleri ile birlikte çalışma, araştırma sunumları yapma, eğitim alma ve kariyer rehberliği alma fırsatı sunuyoruz.

KARİYER FIRSATI: Farklı meslek geçmişlerinden gelen genç yeteneklere de fırsatlar yaratıyoruz. Örneğin, GeleceğimAlı Meslek Edindirme Programı ile bilgisayar mühendisliği geçmişi olmayan, ancak bilgi teknolojileri alanında kariyer yapmak isteyen gençlere yeni bir başlangıç sunuyoruz. Aynı şekilde Satış Gelişim Programımız ile farklı bölümlerden ve deneyimlerden genç yeteneklere Satış alanında bir kariyer yapma fırsatı sunuyoruz.

GENÇLERLE TEMAS: Yetenek çekiminde de marka bilinirliğimizin artırılmasına büyük önem veriyoruz. Bu kapsamda, üniversitelerin öğrenci kulüpleri, kariyer merkezleri, sanal kariyer fuarları ve kampüs etkinlikleri ile iş birlikleri gerçekleştiriyor, genç yeteneklerle birebir temas kurmayı önemsiyoruz.

YAYINLARIMIZ: Allianz Kariyer Instagram hesabımız üzerinden yürüttüğümüz “Siz Yetkili Birine Benziyorsunuz” canlı yayın serisi ve podcast yayınlarımızla meslekleri ve deneyimleri paylaşarak onları Allianz’a yakınlştırıyoruz. Anlatsam Allianz Olur röportaj serilerimizde ve podcast yayınlarımızda, çalışma arkadaşlarımız mesleklerini ve deneyimlerini aktarıyor.



anketler, birebir görüşmeler ve bölge ziyaretleriyle çalışma arkadaşlarımızın sesini duymaya, ihtiyaçlarını anlamaya büyük önem veriyoruz. Elde ettiğimiz içgörüler ışığında hem kültürümüzü güçlendiren hem de çalışan deneyimini zenginleştiren aksiyonlar alıyoruz. Son bir yılda sosyalizasyon stratejimizi bu bakış açısıyla yeniden kurguladık. Planlı sosyal etkinliklerden sürpriz anlara, spor takımlarından kültür-sanat aktivitelerine, Üst Yönetim ile gerçekleştirilen samimi buluşmalara kadar birçok farklı temas noktasıyla çalışanlarımızla bağımızı derinleştirmeye devam ediyoruz.

'HIZLI, ETKİLİ, YETKİLİ'

Z kuşağının iş hayatından beklentileri dönüşürken; biz de bu dönüşüme kulak veriyor, iletişim dilimizi onların değerleriyle örtüşecek şekilde yeniden şekillendiriyoruz. Çevik çalışma modelimiz HEY! (Hızlı-Etkili-Yetkili) ile 2024 yılında tüm satış ekiplerimizin de çevik çalışmaya geçmesini sağlayarak tamamen çevik organizasyon olduk.

Çalışma arkadaşlarımızın gelişimine verdiğimiz önem ve çevik çalışma modeliyle hayata geçirdiğimiz yenilikçi

uygulamalarımızla Great Place to Work Enstitüsü tarafından belirlenen “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” listesine 2022 yılından itibaren üst üste dördüncü kez giren tek sigorta şirketiyiz. Buna ek olarak, Universum Türkiye’nin En Çekici İşverenler Araştırması’nda öğrencilerin gözünde sıralamamız her yıl daha da yükseliyor.

İnsan & Kültür ekibinin ajandasında, çalışan deneyimini geliştirmek, hibrit çalışma düzenini optimize etmek, liderlik gelişimini desteklemek, çeşitliliği artırmak ve çalışanların iyi oluş halini iyileştirmek gibi öncelikli konular yer alıyor. Bu konular, organizasyonel başarıyı destekleyen stratejik girişimler olarak, çalışanların uzun vadeli bağlılıklarını artıracak ve şirketimizin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlayacaktır.

ÇALIŞAN DENEYİMİNİ UÇTAN UCA KURGULUYORUZ

“Burası Allianz Burada Hayat Bambaşka” mottosuyla dünya trendleri ve çalışan ihtiyaçları gözetilerek, farklı personalar üzerinden tasarlanan çalışma modelini sektörde ilk uygulayan şirketiz.

Çalışan deneyimini uçtan uca kurgulama konusunda önemli adımlar attık ve çeşitli alanlarda iyileştirmeler yaptık. Aday deneyimi konusunda, işe alım sürecini, adaylarımızın şirket kültürünü ve değerlerini daha iyi anlamalarını sağlamak adına daha şeffaf ve etkili hale getirdik. Aday geri bildirimlerini topluyor ve bu süreçleri sürekli olarak iyileştiriyoruz. Çalışan bağlılığı ve iletişim konusunda, çalışanlarımızla düzenli geri bildirim toplantıları ve anketler yaparak, onların görüşlerini alıyoruz ve bu geri bildirimleri şirket politikalarına dahil ediyoruz. Ayrıca, iç iletişim platformlarımız aracılığıyla çalışanlarımıza değerli bilgilere hızlı erişim sağlıyoruz. Çalışanlarımızın sürekli gelişimini desteklemek amacıyla, birlikte bireysel gelişim planları oluşturuyor ve eğitim süreçlerini kişiselleştiriyoruz. Wellbeing kapsamında, çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik sağlıklarını önemseyerek, esnek çalışma saatleri, mental sağlık destekleri ve iş-yaşam dengesi stratejileri üzerinde duruyoruz.

YENİ BECERİLER ZAMANI

Allianz Türkiye olarak, dijitalleşme her zaman en önemli odaklarımızdan biri oldu, bu kapsamda her zaman yeni teknolojileri anlamayı ve kullanabildiğimiz

İlkay Özel Allianz Türkiye İcra Kurulu Üyesi ve İnsan & Kültür GMY

tüm alanlarda kullanmayı önceliğimiz haline getirdik. Yapay zekayı da bu bakış açısıyla yetenekleri kazanmaya başladığımız adımda yani işe alım aşamasında kullanmaya başladık. İlk aşama olan telefon mülakatını AI ile video mülakat haline getirdik. Ayrıca performans yönetimi ve çalışan bağlılığı süreçlerinde yaptığımız analizlerde ve operasyonel İK süreçlerinde yapay zekadan çokça faydalaniyoruz.

İçeriği AllianzU ve Allianz Technology tarafından geliştirilen global gelişim çözümlerimizin yanı sıra Allianz Türkiye olarak her bir fonksiyonumuz özelinde yapay zekayı iş süreçlerine entegre edebilmek becerilerini kapsayan eğitimler planlıyoruz. Yapay zeka farkındalığını ve etik kullanımını destekleyen farkındalık seviyesi eğitimlerle başlayan bu gelişim yolculuğunda, çalışma arkadaşlarımız hem kendi bireysel hayatlarında kullanabilecekleri yapay zeka araçlarını keşfediyor hem de iş süreçlerine bu araçları nasıl entegre edebileceklerini öğreniyorlar. Ayrıca, yapay zeka uygulamalarını geliştiren uzmanlık ekiplerimiz için ileri seviye gelişim fırsatlarını sunuyoruz.

İnsan geliştikçe organizasyonun da geliştiğine inanıyoruz. Bu vizyonla, insan odaklı stratejiler geliştiriyor ve sürekli eğitime, gelişmeye yatırım yapıyoruz. Allianz Türkiye bünyesinde hizmet veren sektörümüzün ilk kurumsal üniversitesi Allianz Türkiye Akademi (ATA), "Gelişime tutkuyla" mottosuyla sunduğu eğitim ve gelişim çözümleriyle çalışma arkadaşlarımızın, acentelerimizin ve geleceğin Allianz'lıları olacak genç yeteneklerin stratejik, mesleki ve bireysel gelişimini destekliyor. Allianz Türkiye Akademi (ATA), şirket stratejilerini, teknik uzmanlığını ve up/reskill ajandasını yöneten bir kurumsal bilgi paylaşımı ve sürdürülebilir kurumsal know-how merkezi haline geldi. ■



YETENEK YÖNETİMİ İÇİN ÖZEL STRATEJİ

Genç yetenekleri desteklemek ve Türkiye'deki genç işsizlik sorununa katkı sağlamak amacıyla CodeBooth, Fintastic, Synergize, DatAction, Underwritee gibi sektörel odaklı uzun dönemli genç yetenek programları tasarlıyoruz.

Yazılım, finans, proje yönetimi ve iş analistliği, veri analizi, aktüerya gibi alanlarda kariyer hedefleyen, uzmanlıklarını geliştirmek isteyen ve geleceğin sigortacılarını yetiştirmeye yönelik farklı segmentlere özel programlarla sektörün ihtiyaçlarını karşılıyoruz. Bu programlar finansal okuryazarlık, temel sigortacılık bilgisi, çevik metodoloji, iletişim becerileri, inovasyon ve mülakat teknikleri gibi alanlarda da gençlerin gelişimine destek oluyor. Aynı zamanda, kurum kültürümüzü tanımalarına ve deneyim kazanmalarına da imkan tanıyor.

Yenilik Sende Başlar.

Doğuş Teknoloji'de senin
merakın hepimize ışık olur.



Doğuş Teknoloji

d-teknoloji.com.tr

Esra Eseroğlu Günay TurkNet İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı

“Mutlu bir kültür yarattık”

“İşveren markası dediğimiz kavram, değerlerin ve samimiyetin dışa yansıması” diyen TurkNet İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı Esra Eseroğlu Günay, işveren markasını şeffaflık, insan odaklılık ve sınırların dışında deneyim prensipleriyle şekillendirerek, ekibin bağlılığını güçlendiren yenilikçi projeler hayata geçirdiklerini söylüyor.



“ESAS MESELE UYUM YAKALAMAK”

Bizim için esas mesele yetenek çekmek değil; uyumu doğru yakalayabilmek. Çünkü biliyoruz ki beceriler zamanla öğrenilir ama değer uyumu geliştirilemez. Deneyimi ofisle sınırlamayıp, her detayda hissettirmek istiyoruz.

Doğum gününden onboarding sürecine, rotasyonlardan projelere kadar tüm temas noktalarında değerleri yaşatmaya çalışıyoruz. Sürekli ve birbirinden öğrenme kültürünü besleyen, çevik çalışma anlayışını benimseyen, yenilikçi projeler üreten ve süreçleri iyileştiren ve uçtan uca sahiplenilen bir ekip oluşturmayı hedefliyoruz.

İşveren markası yolculuğumuzu yeni ve güçlü adımlarla sürdürüyoruz. Görünür olmanın ötesinde, kültürümüzü olduğu gibi anlatmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda LinkedIn’de “TurkNet’te Hayat” sekmesini hayata geçirerek, ofis hayatımıza vitrinden değil; içeriden bakılmasını sağladığımız bir oyun alanı yarattık. Sayfamızı ziyaret eden herkes, bu alanda TurkNet dünyasının görünmeyenlerini görebiliyor, ekibimizin neye güldüğüne, nasıl öğrendiğine ve nasıl ürettiğine samimi yanıtlar bulabiliyor.

Her ay düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz TurkNet Tech Meet-Up etkinliklerimiz de bu anlatının önemli bir parçası. Bu buluşmalarda hem kendi ekiplerimizden hem de sektörde değer verdiğimiz misafir konuşmacılardan ilham alıyoruz. Birlikte sadece teknoloji konuşmuyoruz; aynı zamanda öğrenme kültürünü yaygınlaştırıyor, birlikte düşünmenin ve üretmenin gücünü büyütüyoruz. Çünkü bilgiyi paylaşmanın, kültürün bir parçası olduğuna inanıyoruz.

EZBER BOZAN UYGULAMALAR

Aday deneyiminde ise süreç yönetiminin ötesine geçerek, süreçte bıraktığımız izlenimin uzun vadeli etkisine odaklandığımız yepyeni bir yaklaşımı benimsedik. Yüzeysel değil, derinlemesine içgörüler elde edebilmeyi önemsiyoruz. Bu yaklaşımımızı bir adım daha ileri taşımak amacıyla, sonuca bakmaksızın tüm

adaylarımızla deneyim anketimizi paylaşıyoruz. Böylece işe alım süreçlerimizi sürekli olarak iyileştiriyor, insan odaklı bir deneyim yaratıyoruz.

Bir başka önemli adımımız da bu yıl ikinci kez hayata geçirdiğimiz TN Generation staj programımız oldu. Ezberleri bozma vizyonumuzu yansıttığımız programla, gençlerimizi klasik staj anlayışının dışına çıkarıyoruz. Amacımız gençleri tanımının yanı sıra onların üretimlerine de sahne olmak. TN Generation’da katılımcılar yalnızca gözlem yapmakla kalmıyor, aynı zamanda tezlerini bizimle yürütüyor, veri topluyor ve üretime doğrudan katılıyorlar. Ayrıca her öğrenci kendi hedefleri doğrultusunda programını şekillendirebiliyor. Kimi bir problem çözüyor, kimi yeni fikir geliştiriyor. Bu sayede ilgi alanlarına göre gelişim gösterebiliyorlar.

YAPAY ZEKA DEVREDE

Dijitalleşmeyi yalnızca bir verimlilik aracı değil, deneyimi zenginleştiren bir kültür olarak görüyoruz. Ekibe dahil olunan andan itibaren tüm süreçleri dijital olarak kurguluyoruz. Çalışanlarımız, kendi ekranlarından, kendi hızından işlerini ilerletebiliyorlar.

GPT-4 altyapısıyla geliştirdiğimiz yapay zeka destekli dijital asistanımız Hubot+, en büyük destekçilerimizden biri. Şu an 210 farklı konuda ve 7/24 erişilebilir bilgi verebilen bu sanal asistan, kişiselleştirilmiş önerilerle süreçleri kolaylaştırıyor ve ekiplerimizin operasyonel yükünü önemli ölçüde azaltarak verimlilik sağlıyor.

Veriyle çalışan bir başka yapımız da People Data Hub. Liderlerimiz, uygulama ile çalışanlara dair 16 farklı veri setini 24 grafik üzerinden

“TN Generation’da katılımcılar yalnızca gözlem yapmakla kalmıyor, aynı zamanda tezlerini bizimle yürütüyor, veri topluyor ve üretime doğrudan katılıyorlar. Ayrıca her öğrenci kendi hedefleri doğrultusunda programını şekillendirebiliyor. Kimi bir problem çözüyor, kimi yeni fikir geliştiriyor. Bu sayede ilgi alanlarına göre gelişim gösterebiliyorlar.”

Esra Eseroğlu Günay TurkNet İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı



"TurkNet People and Culture ekibi"

görebiliyor. Bu sayede daha isabetli kararlar alınmasını sağlıyor ve deneyimi sağlam temeller üzerine kuruyoruz.

İnsan ve Kültür departmanları olarak, çalışanların yapay zeka teknolojilerini iş süreçlerinde etkin ve doğru şekilde kullanabilmeleri için çeşitli çalışmalar yürütüyoruz. Çalışanlarımıza yapay zeka ve dijital araçlar hakkında eğitimler veriyor, AI ekiplerimizin gerçekleştirdiği eğitimlerde çalışanlarımıza, teknolojinin nasıl kullanılacağına dair pratik bilgiler sunuyoruz. Uygulamalı çalıştaylarla bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanma becerisi de kazandırıyoruz. İş gücü verimliliğinde aktif olarak kullandığımız yapay zeka uygulamalarının, beceri dönüşümünde de etkili olması için, AI destekli araçlarla çalışanlarımızın gelişim alanlarını analiz ederek, daha verimli iş gücü planlaması yapmayı hedefliyoruz.

"BİRLİKTE HAREKET ETMEK"

Çalışanlarımızı dinlemek ve birlikte hareket etmek, işleyişimizin tam merkezinde yer alıyor. Her yıl iki kez uyguladığımız Pulse Anketi, bu sürecin en önemli yapı taşlarından biri. Sıradan anketlerin ötesindeki uygulamada, psikolog ve veri analistlerinden oluşan bir ekibimiz, önce nicel verileri analiz ediyor; ardından deneyim grupları oluşturarak sözlü veriler topluyor. Bu veriler, tematik ve fenomenolojik analiz yöntemleriyle derinleştiriliyor.

Böylece çalışanlarımızın düşünceleriyle birlikte nasıl hissettiklerini de anlayabiliyoruz.

Bunlarla sınırlı kalmayarak, her süreç sonrası deneyim anketleri yapıyor ve küçük temas noktalarını da öğrenme alanlarına çeviriyoruz. Ayrıca Feedback Loopers adını verdiğimiz uygulamamızla, her ay farklı departmanlardan ekip arkadaşlarımızla bir araya geliyoruz.

Tüm bu uygulamaları Fiber Start Weekly ile çerçeveye alıyoruz. Her hafta ekip arkadaşlarımız kendi haftalarını planlıyor, deneyimlerini paylaşıyor. Buradan elde ettiğimiz içgörüler, bizim için çok güçlü bir pusula görevi görüyor.

ÇALIŞAN VE TEKNOLOJİ

GPT-4 altyapısıyla geliştirdiğimiz yapay zeka destekli dijital asistanımız Hubot+, en büyük destekçilerimizden biri. Şu an 210 farklı konuda ve 7/24 erişilebilir bilgi verebilen bu sanal asistan, kişiselleştirilmiş önerilerle süreçleri kolaylaştırıyor ve ekiplerimizin operasyonel yükünü önemli ölçüde azaltarak verimlilik sağlıyor.

Veriyle çalışan bir başka yapımız da People Data Hub. Liderlerimiz, uygulama ile çalışanlara dair 16 farklı veri setini 24 grafik üzerinden görebiliyor. Bu sayede daha isabetli kararlar alınmasını sağlıyor ve deneyimi sağlam temeller üzerine kuruyoruz.

Çalışanlarımıza yapay zeka ve dijital araçlar hakkında eğitimler veriyor, AI ekiplerimizin gerçekleştirdiği eğitimlerde çalışanlarımıza, teknolojinin nasıl kullanılacağına dair pratik bilgiler sunuyoruz. İş gücü verimliliğinde aktif olarak kullandığımız yapay zeka uygulamalarının, beceri dönüşümünde de etkili olması için, AI destekli araçlarla çalışanlarımızın gelişim alanlarını analiz ederek, daha verimli iş gücü planlaması yapmayı hedefliyoruz. ■

"ÇALIŞAN MUTLULUĞUNA YATIRIMIN MEYVELERİNİ TOPLUYORUZ"

TurkNet olarak Happy Place to Work Bilim Kurulu'nun yaptığı değerlendirme ile birlikte, 'İnternet Servis Sağlayıcı' sektöründe Türkiye'nin En Mutlu İşyerleri Listesi'nde yer alıyor. Wellbeing Index ve HR Check ortalamasında 83,7 puan alarak üstün Performans Deneyimi Sertifikası ve Ödül'nü kazanmaya hak kazandı. Bu başarı ve başarıyı, tüm TurkNet çalışan mutluluğa yatırımların, hedefe yönelik ezber bozan yaklaşımlarımızın ve ortak çalışma kültürümüzün bir meyvesi olarak görüyoruz

A woman with long, wavy brown hair is standing on a wooden staircase. She is wearing a white, knee-length dress with a wide, open white capelet over her shoulders. The capelet is decorated with small, dark, circular patterns. She is also wearing white high-heeled sandals with thin straps. The staircase has wooden steps and a wooden handrail with vertical balusters. The background is a wooden wall.

MACHKA

Erdem Çınar Recordati Grup Başkan Yardımcısı,
SPC Güney Doğu & Uluslararası Bölge ve Türkiye Genel Müdürü

“Birlikte gelişerek değer üretiyoruz”

“Sağlığın ve yaşam kalitesinin bir ayrıcalık değil, herkesin hakkı olduğuna inanıyoruz” diyen Recordati Grup Başkan Yardımcısı, SPC Güney Doğu & Uluslararası Bölge ve Türkiye Genel Müdürü Erdem Çınar, çalışan odaklı ve kapsayıcı kurum kültürüyle, güven ve bağlılık esaslı bir çalışma ortamı inşa ettiklerini söylüyor.

Recordati, yaklaşık 100 yıldır dünyanın dört bir yanında yaşayan insanlara yardımcı olabilmek için ve daha sağlıklı bir gelecek sunan tıbbi yeniliklere yatırım yapmaya odaklanan çalışanlardan oluşan uluslararası bir ilaç grubu.

Bugün dünyada 4 bin 500'den fazla çalışma arkadaşımız ile yaklaşık 150 ülkede yaygın ve nadir hastalıklar alanlarında faaliyet gösteriyoruz. Recordati olarak faaliyetlerimize devam ederken, insanların yaşamlarının tüm potansiyellerini ortaya çıkarmalarına destek olmak inancından ilham alıyoruz. Çünkü biz, sağlığın ve hayatı dolu dolu yaşama fırsatının bir ayrıcalık değil, bir hak olduğuna inanıyoruz.

Recordati olarak Türkiye sağlık sektörüne 2008 yılından bu yana iki yerli ilaç firmasını bünyemize katarak girdik. Türkiye’de merkez ofis, üretim ve geniş saha kadromuz, 40’dan fazla ayrı ürün ve tedavi seçeneğimiz ve 2016 yılından bu yana Çerkezköy Organize Sanayi Bölge’de faaliyette olan 80 milyon kutu kapasiteli üretim tesisimizle büyüyerek faaliyetlerimize devam ediyoruz.

ÇALIŞANLAR, KÜLTÜRÜN MERKEZİNDE

Recordati kültürü girişimcilik, amaç ve aidiyet temelleri üzerine inşa edilmiş olup bunların hepsi neredeyse 100 yıldır şirketimizin bir parçası oldu. Kültürümüzün merkezinde de her zaman doğru şeyi doğru şekilde yapmaya odaklanan çalışanlarımız yer alıyor.

Biz Recordati olarak insanlara kendilerini geliştirme ve masaya kendi benzersiz fikirlerini ve bakış açılarını getirme fırsatı veriyoruz. Kültürümüz; insanların

kendilerinin en iyi versiyonları olabildikleri, kendilerini güvende hissederek fikirlerini ifade edebildikleri ve karar alma, deneyimleme, ilerledikçe öğrenme konusunda yetkin oldukları bir ortamdır. Ayrıca çeşitlilik işimizin merkezinde yer alır ve etnik köken, milliyet, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, yaş, siyasi veya dini inanç ya da diğer kişisel özelliklere dayalı hiçbir ayrımcılığa tolerans göstermeyiz.

FİKİR ÖZGÜRLÜĞÜNE SAYGI

Herkesin fiziksel ve psikolojik bütünlük hakkının yanı sıra fikir özgürlüğüne saygı göstererek güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak için çok çalışıyoruz. Recordati’nin başarısında her birimizin oynayacağı bir rol olduğunu biliyoruz ve kim olduğumuza veya nereden geldiğimize bakılmaksızın her birimiz yaptığımız benzersiz katkılar için ödüllendiriliyoruz.

Bunlara ek olarak, işimizi sosyal sorumluluk bilinciyle ve sürdürülebilir uygulamalara, ulusal ve uluslararası yasalara ve paydaşlarımızın gerekliliklerine uygun bir şekilde yürütüyoruz. Çünkü biz toplumun refahına katkıda bulunmayı ve sorumlu kaynak kullanımını şirket yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden çok, ahlaki bir sorumluluk olarak görüyoruz. İnsanların sağlığına odaklanmak ve sürdürülebilir olmak aynı zamanda çevrenin korunmasına öncelik vermek ve gelecek nesillere karşı sorumlu davranmak anlamına gelir.

“ÇALIŞAN ODAKLI İLETİŞİM YAKLAŞIMLARIMIZ”

TAKIM ÇALIŞMASINI TEŞVİK Ek olarak, Recordati, çalışanlarıyla Grup düzeyinde yürütülen başlıca haberleri ve girişimleri paylaşmak amacıyla şirket içi intranette üç aylık bir bülten yayımlıyor. Grup içinde, takım çalışmasını teşvik etmek ve çalışanları sürece dahil etmek için bir diğer fırsat ise, çalışanların toplum yararına faaliyetlere aktif olarak katıldığı kurumsal gönüllülük girişimleri olarak karşımıza çıkıyor.

ETİK KURALLARIMIZ Recordati olarak Etik Kuralların hükümlerine uyumu sürekli olarak takip ediyor ve Grup tarafından talep edilen ve teşvik edilen davranış kurallarının ihlali olabilecek herhangi bir durumda hızlı bir şekilde müdahale etmeyi taahhüt ediyoruz. Bunun içinde şirkette, çalışanların herhangi bir ihlali bildirmelerini sağlamak amacıyla bir ihbar sistemi kuruldu.

İÇ İLETİŞİM Biz, çalışanlarımızın geri bildirimlerini alma noktasında onlarla çift yönlü ve sürekli bir iletişim kurmayı önemsiyoruz. Çalışanlarımız en önemli varlığımızdır ve bu nedenle her bir kişinin işimizin başarısında oynadığı rolün farkındayız ve buna değer veriyoruz. İletişim, iş birliği ve topluma saygının öneminin bilincinde olarak, faaliyet gösterdiğimiz yerlerde ortak değer yaratmayı ve sürdürülebilir kalkınmaya olumlu katkıda bulunmayı hedefliyoruz.

KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK ÖNEMLİ

Recordati’de, çalışanlarımıza ve kültürümüze eşit derecede bağlıyız ve herkesin hoş karşılandığını, saygı gördüğünü, desteklendiğini ve benzersizliği ve farklı yetenekleri için takdir edildiğini hissetmesini sağlamaya çalışıyoruz.

Recordati’de herkes önemli. Her birey, başarısına katkıda bulunduğu bir topluluğun parçası. Çalışanlarımızın mesleki ve entelektüel gelişimini taahhüt ederken, adil ve güvenli bir kapsayıcılık kültürü geliştirmeye devam ediyoruz.

Bu yaklaşım ile, 2024 yılında Grup, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımı ile ilgili global stratejiyi yerel önceliklerle uyumlu hale getirmek için faaliyet gösterdiği tüm ülkelerden ve tüm iş birimlerinden temsilcilerin yer aldığı 60’tan fazla çalışandan oluşan küresel bir ağ oluşturmuştur.

Recordati Grup, 2024 yılında tüm çalışanlarına uluslararası bir e-öğrenme platformuna erişim sağlamış ve mesleki uzmanlıklarını ilerletmeleri için periyodik olarak çeşitli eğitimler sunmuştur. Baktığımızda, büyüme, eğitim ve gelişim fırsatlarının

Erdem Çınar Recordati Grup Başkan Yardımcısı,
SPC Güney Doğu & Uluslararası Bölge ve Türkiye Genel Müdürü

“KÜLTÜRÜ GÜÇLENDİREN ADIMLAR”

Anketlere ek olarak Grup genelinde Kültür Elçileri ve Çeşitlilik&Kapsayıcılık Şampiyonları gibi çalışan grupları oluşturuluyor. Bu gruplardaki elçilerin rolü, çalışma arkadaşlarını yerel olarak kültürel girişimlere dahil etmek, böylece şirketle gurur duyma duygularını güçlendirmek ve çalışanların küresel projelerle ilgili geri bildirim ve görüşlerinin dikkate alınmasını sağlamak. Aynı zamanda Kültür Elçileri ve Ç&K Şampiyonlarının, bu çalışma gruplarının gündemi birlikte oluşturmak ve global stratejiyi yerel önceliklerle uyumlu hale getirmekle ilgili sorumlulukları var. Bu sayede çalışanlarımız sadece dinlenmiyor; karar süreçlerine aktif şekilde dahil oluyor.

teşvik edilmesinin, çalışan motivasyonu, uzmanlığın artması ve yeteneklerin kazanılması ve elde tutulması üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu görüyoruz.

ÇALIŞMAK İÇİN İDEAL ŞİRKETİ

Recordati’de, tüm kurumsal bağlamlarda çeşitliliğin ve yeniliğin değerine inanıyor ve Grup çalışanlarını farklı fikirleri, çözümleri ve görüşleri özgürce deneyimlemeleri ve ifade etmeleri için teşvik ediyoruz. Bunun içinde, tüm yöneticilerden Grubun hedeflerini birlikte çalıştıkları kişilerle paylaşımları istenmekte, böylece Grup bünyesinde çalışan herkesin hedefleri ve büyüme yollarını tanımlayıp önermesi ve bunları şirket stratejisiyle uyumlu hale getirmesi sağlanmaktadır.

Ayrıca Recordati olarak, sağlık ve güvenliğin hayati önemini mutlak bir öncelik ve sorumluluk olarak kabul ediyoruz. Bu doğrultuda, yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uyarak, güvenlik kültürünü, sorumlu davranışı teşvik ediyor ve özellikle önleyici faaliyetlere odaklanarak Grup adına çalışan herkesin sağlığını ve güvenliğini korumak için çalışıyoruz.

Bu çabaların sonucunda, Recordati Türkiye olarak bu yıl da Great Place To Work sertifikasını almaya hak kazandık. Ekibin kurum kültürümüz hakkındaki deneyimlerine ışık tutan, global standartlarda gerçekleştirilen değerlendirmeler ve analizler sonucunda, harika işyeri kriterlerini sağlayan firmalara verilen ‘Great Place To Work’ sertifikasını üst üste ikinci kez kazanmanın mutluluğunu yaşıyoruz ve bu sertifikayı almak, bizim için sadece bir ödül değil, aynı zamanda ekip ruhumuzun, bağlılığımızın ve güven kültürümüzün bir göstergesi. Ayrıca yaşamın tüm potansiyelini ortaya çıkarma amacımıza olan bağlılığımızı da vurguluyor.

ÇİFT YÖNLÜ BİR İLETİŞİM

Recordati Grup olarak, şirket stratejisi ve elde edilen sonuçlar hakkında bilgilendirmek, katılımlarını sağlamak ve ilham vermek için çalışanlarımız ile açık bir iletişim sürdürüyoruz. Çünkü şeffaf ve yapıcı olan bu iletişim, yalnızca farklı kişiler arasındaki iletişimi kolaylaştırmakla kalmıyor, aynı zamanda olumlu, kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamının yaratılmasını da destekliyor.

İnsan Kaynakları departmanlarımız tarafından tanımlanan ve yönetilen, çalışma arkadaşlarımızın dinlendiği faaliyetlerden biri şirket için gerçekleştirilen anketler. Örneğin, 2024 yılında üst düzey yöneticinin grubunun katılımı ile gerçekleştirilen, kapsayıcılık, güven ve sürekli geri bildirim kültürünü teşvik etmek amacıyla hayata geçirilen uygulamalara dair geri bildirim alınan Kültür Anketi yapıldı. Ayrıca periyodik olarak tüm dünyadaki Recordati çalışanlarının katıldığı Çalışan Bağlılığı Anketleri gerçekleştiriyoruz. Bağlılık anketinin amacı, herkesin konuşmak için kendini güvende hissedebileceği ve şirketin büyümesine ve başarısına katkıda bulunmak için desteklenebileceği daha bağlantılı ve kapsayıcı bir ortam oluşturmak için herkesin geri bildirimini alarak kurumun güçlü yönleri ve iyileştirme fırsatlarını ortaya çıkarmaktır. ■

“Uzaktan çalışma gibi uygulamalarla çalışanlar için iş-yaşam entegrasyonunu teşvik ederek refahın ve çalışan memnuniyetinin artmasına katkıda bulunuyoruz.”



Farkımız Tescillendi!

Çalışanlarımıza verdiğimiz değerle de
farklı bir sigorta var...
2025 yılında Türkiye'nin En İyi
İşverenlerinden biri: RAY!

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**TÜRKİYE
2025™**

Mehmet Erkan Aydın AssisTT İnsan Kaynakları Direktörü

“Çalışan deneyimini sürekli iyileştiriyoruz”

“İşveren markamızı güçlendirmek ve çalışan deneyimini sürekli iyileştirme hedefiyle attığımız her adımı, insanı merkeze alan, sürdürülebilir ve teknolojiyle entegre bir yaklaşımla tasarlıyoruz” diyen AssisTT İnsan Kaynakları Direktörü Mehmet Erkan Aydın, yapay zeka destekli projelerden esnek çalışma modellerine, çalışan sesine kulak veren uygulamalara kadar uzanan bütüncül bir stratejiyle markanın fark yaratan İK yolculuğunu anlatıyor.

İşveren markamızı güçlendirmek ve çalışan deneyimini sürekli iyileştirme hedefiyle attığımız her adımı; insanı merkeze alan, sürdürülebilir ve teknolojiyle entegre bir yaklaşımla tasarlıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın memnuniyetini, bağlılığını ve gelişimini stratejik önceliklerimizin merkezine koyduğumuz bu yolculukta, her yıl çıtayı daha da yükselterek ilerliyoruz. Son 5 yıldır yükselen bir grafikte Great Place To Work Türkiye Enstitüsü tarafından verilen harika işyeri unvanını elde etmemizin ve Türkiye’nin En İyi İşverenleri Listesi’nde üst sıralarda yer almamızın da bu alandaki başarımızın kanıtı olduğunu düşünüyorum. Bu başarı aynı zamanda oluşturduğumuz güven kültürünün uluslararası düzeyde kabul gördüğünü de gösteriyor. Çalışma arkadaşlarımızı sunduğumuz güven, ilham ve gelişim temelli işyeri deneyimi, bizi sektörde örnek gösterilen bir marka haline getiriyor.

Deneyim odaklı bir şirket olarak insan odaklı yaklaşımı benimsiyoruz. Çalışan segmentasyonu ile genelden ziyade kişisel beklentileri önceliklendiren, işe alım, kariyer yönetimi, eğitim gelişim başta olmak üzere insan kaynaklarının tüm fonksiyonlarını kapsayan bir çalışan ve aday deneyimi yaşatmak için çalışıyoruz. Geçen yıl bu bakış açısıyla çalışma arkadaşlarımızın gelişimine yatırım yapma ve onları geleceğin teknolojileriyle donatma amacıyla “Yapay Zeka Atölyesi” eğitim programımızı tasarladık. Bu programda çalışanlarımız; yapay zeka teknolojilerinin sunduğu fırsatlar ve avantajlar hakkında derinlemesine

bilgi edinirken, bu teknolojileri iş süreçlerimize nasıl entegre edebileceğimizi de keşfetti. Bu eğitimler yalnızca mevcut süreçlerimizi iyileştirmenin yanı sıra, aynı zamanda yeni fırsatlar yaratacak inovatif çözümler geliştirmemize de olanak sağladı.

YAPAY ZEKA ATÖLYESİ

Tüm bu çalışmaların sonucunda şirketimizde yapay zeka okur-yazarlığını artırdık ve şirketin tüm birimleri için bu uygulamaların kullanımının yaygınlaşmasını sağladık. Daha büyük çaplı projeler için de ilgili birimlerle teknoloji birimimizin liderliğinde proje ekipleri oluşturduk. Arkadaşlarımız eğitimlerden elde ettikleri bilgiler sayesinde iş süreçlerimizi dijitalleştirmek için projeler sundular. Ekipler halen bu projeler üzerinde çalışmaya devam ediyor. Eğitimlere katılan arkadaşlarımızdan aldığımız olumlu geri bildirimler sayesinde “Yapay Zeka Atölyesi” eğitimlerimize bu yıl da devam ediyoruz.

Geçtiğimiz yıl çalışmalarını başlattığımız, çalışma arkadaşlarımızın insan kaynaklarına dair tüm süreçlere ve bilgilere kolayca erişebileceği AssisTT Chatbot platformumuz üzerinde çalışmalarımız devam ediyor. Önümüzdeki dönemde platformumuzu geliştirerek elde edeceğimiz verileri



YETENEKLERİ ÇEKMEK İÇİN NELER YAPIYORUZ?

ÖZGÜR ÇALIŞMA Esnek ve kişiye özel çalışma modelleri sunuyoruz. “Dilediğin Yerden Çalış”, “Özgür Çalışma Modeli” ve sektörde bir ilk olan “Girişimci Müşteri Temsilcisi” modelimiz ile arkadaşlarımız kendi tercihlerine göre üretken olabilecekleri bir yapı içinde çalışabiliyor. Bu sayede iş-yaşam dengesini korurken, motivasyonlarını da yüksek tutabiliyorlar.

ESENLIK Çalışanlarımızın iyi olma halini önemsiyor, kurumsal esenlik programımız ‘İyiliğin Daha Fazlası’ ile birçok uygulamayı hayata geçiriyoruz. Son olarak online psikolog, diyetisyen ve fizyoterapist desteği gibi uygulamalarla bireysel ihtiyaçlara çözüm sunarken; farklı illerdeki ekiplerle bir araya geldiğimiz “İyi Bi Mola” etkinlikleri ile çalışma arkadaşlarımızla bağ kurmayı sürdürüyoruz.

HOBİLER Fotoğraf, kitap, gezi, kayak ve sualtı gibi kulüplerle farklı ilgi alanlarına sahip arkadaşlarımızı bir araya getiriyor, birlikte ortak deneyimler yaşamalarını sağlıyoruz. AssisTT Gönüllüleri çatısı altında ise sosyal sorumluluk projeleri yürütüyor, topluma katkı sağlayan anlamlı işlerde birlikte yer alıyoruz.

EĞİTİM AssisTT Akademi ile sunduğumuz içerikler sayesinde; teknik yetkinliklerden liderlik becerilerine uzanan geniş bir gelişim imkânı sunuyor, her çalışanın potansiyelini açığa çıkarmasına destek oluyoruz.

değerlendireceğiz ve arkadaşlarımıza kişiye özel deneyimler yaşatmak için yeni projeleri devreye alacağız.

ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIZ BİZİM PAYDAŞIMIZ

Çalışan beklentilerini anlamak için 2024 yılında İK Buluşmaları adı altında fiziksel ve çevrimiçi toplantılarla Türkiye’nin birçok ilindeki çalışma arkadaşlarımızla bir araya geldik. Bunun yanı sıra çalışan bağlılığı başta olmak üzere sürekli yaptığımız değerlendirme anketleri ile birlikte çalışma arkadaşlarımızın ihtiyaç ve beklentilerini dinledik. Geliştirmemiz gereken alanlarımızı gündemimize alarak iyileştirmeler yaptık.

Ayrıca çalışma arkadaşlarımızın fikirlerini özgürce paylaşmalarını teşvik eden AssisTT Benim Öneri Platformumuzu da aktif olarak kullanıyoruz. Bu platform üzerinden arkadaşlarımız, süreçleri iyileştirmek, müşteri

deneyimini geliştirmek veya çalışma ortamını daha verimli hale getirmek adına öneriler sunabiliyor. Öneriler, değerlendirme kurulu tarafından analiz ediliyor, pilot uygulamalarla test ediliyor ve başarılı projeler organizasyon geneline yayılıyor. Böylelikle çalışma arkadaşlarımız kurumun gelişimine doğrudan katkıda bulunabiliyor.

YAPAY ZEKA ADIMLARIMIZ

2022 yılında “Yazılımın Yeni 100’ü” adıyla oldukça kapsamlı bir eğitim programı başlattık. Yazılım alanına ilgi duyan çalışma arkadaşlarımız kariyerlerinde yeni bir yön çizmek için programımıza başvurdu. Ön değerlendirme, genel yetenek ve teknik değerlendirme aşamalarını başarıyla geçen 100 arkadaşımız eğitim almaya hak kazandı. Eğitimi başarıyla sürdüren 57

Mehmet Erkan Aydın AssisTT İnsan Kaynakları Direktörü

BAĞLI OLDUĞUMUZ 3 İLKE

1. İnsan odaklılık, tüm uygulamalarımızın merkezinde yer alıyor; çünkü kurum kültürünün temelini, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlayan bir yaklaşımın oluşturduğuna inanıyoruz.
2. Teknolojiyi süreçlerimize entegre ederek çalışan deneyimini hem daha erişilebilir hem de daha verimli hale getiriyoruz.
3. Şeffaf iletişim ise güven inşa etmenin en temel yolu olarak, çalışan bağlılığını ve katılımını güçlendiriyor.

kişi final değerlendirme sınavına girdi ve bu sürecin sonunda 16 arkadaşımız AssisTT Bilgi Teknolojileri departmanında göreve başladı. Bu bizim için önemli bir başarıydı çünkü bu program sayesinde hem içeriden yetenek geliştirdik hem de arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarına somut katkı sunduk.

Daha sonra “Yazılımın Yeni 100’ü” programını “AssisTTekno Akademi” adı altında yapılandırdığımız eğitim programları ile 63 çalışanımıza daha global değerlerde yetkinlikler kazandırdık. Net yazılım geliştirme, iş zekası ve raporlama ile sistem yönetimi gibi alanlarda yetkinlik kazandırmayı hedeflediğimiz bu programda genel yetenek ve teknik sınavlardan başarıyla geçen çalışanlarımız 15 hafta boyunca, üç farklı alanda oluşturulan 21 kişilik sınıflarda toplam 90 saatlik bir eğitim aldı. Program sonunda 55 kişi katılım belgesi almaya hak kazandı; final sınavını başarıyla geçen 23 kişi ise başarı belgesi aldı.

Bilgi teknolojileri ekiplerimiz müşteri hizmetleri süreçlerimizi iyileştiren ve çağrı değerlendirme sistemimizi otomatik hale getiren



Kalite Yapay Zekâ projemizi hayata geçirdi. Kalite Yapay Zekâ projemiz sayesinde bir ayda 5 bin çağrıyı değerlendirebiliyorken 167 kişilik bir ekibin üstlenebileceği 300 bin seviyelerine çıkarttık. Geleneksel yöntemlerle her bir çağrıyı 6 dakikada değerlendirebiliyorken yapay zekâ ile bu süre 6 saniyeye kadar düşüyor. Kalite konusunda ise doğruluk oranımızı 4 puan artırdık. Bu başarımızı uluslararası alanda da takdir gördü ve Kalite Yapay Zekâ Projesi ile Globec® Business Awards “Müşteri Hizmetlerinde En İyi Yapay Zekâ Kullanımı 2025” gümüş ödülünü kazandık. ■

“Çalışan deneyimi’ni stratejik önceliklerimizin başında konumlandırıyor ve insan kaynakları stratejimizi bu temel doğrultusunda şekillendiriyoruz.”



EMPLOYER



BRAND



SUMMIT

3İK olarak, insan ve kültür dünyasının en prestijli zirvesi, Employer Brand Summit'i bu yıl 12. kez hayata geçirdik. İş dünyasına ışık tutan, sektöre ilham veren zirvemiz, her yıl daha da büyüyerek sektör profesyonellerine değer katmaya devam edecek. Gelecek yıllarda da sizinle buluşmak için sabırsızlanıyoruz. Kaçırmayın!

Amgen Türkiye'den “Formülü Sensin” Yaklaşımı

Yeni kuşakların çalışanlar içindeki ağırlığının artması, geleneksel yönetim anlayışında değişimi zorunlu kılıyor. Mevcut yapıyı daha ileriye taşıyabilmek için Amgen Türkiye, geçen yıl ‘Formülü Sensin’ programını başlattı. Şirketin insan kaynakları lideri Ersin Yılmaz, çalışan bağlılığını 16 puan yükselten program için şunları söylüyor: “Bu program esneklik, gönüllülük, çeşitlilik ve gelişim odaklı modülleri ile çalışanlarımızın aidiyetini, motivasyonunu ve memnuniyetini artırdı; kurum içinde iş birliği ve sürdürülebilir iletişim kültürü oluşturulmasını sağladı.”

Mevcut yapıyı daha ileriye taşıyabilmek için 2024 yılında kurum içi iletişim programımız ‘Formülü Sensin’i başlattık. 12 modülden oluşan program kapsamında çalışanlarımızı iletişim süreçlerinin merkezine alıyoruz. Onların deneyimlerinden hareketle, iş süreçlerinde karar mekanizması olarak süreçlere yön vermelerini sağlıyoruz.

Eğitim, sosyal sorumluluk, gönüllülük, çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşvik edildiği programla, çalışanlarımız iş süreçlerine aktif olarak katılıyor ve yetkinlikleri artıyor. Açık iletişim platformları ve lider-çalışan etkileşimini güçlendiren yapılarla desteklenen program, katılımcı iş modelleriyle çalışanların karar mekanizmalarında yer almasını ve kendini ifade etmesini teşvik ediyor.

ÇALIŞAN BAĞLILIĞINA KATKI

Bu program esneklik, gönüllülük, çeşitlilik ve gelişim odaklı modüller, çalışanlarımızın aidiyetini, motivasyonunu ve memnuniyetini artırdı; kurum içinde iş birliği ve sürdürülebilir iletişim kültürü oluşturulmasını sağladı. Programın etkisiyle çalışan bağlılığı 2024 yılında 2023’e göre 16 puan arttı. Esnek Yan Haklar uygulamasına



İŞVEREN MARKAMIZIN DEĞİŞMEYEN 3 İLKESİ

KÜLTÜR: Şirketlerin insan hakları ve çeşitlilik zeminine dayanan politikalarla ileriye gideceğine inanıyoruz. Bu anlayış iş stratejimizin önemli bir parçası. Bir şirketi ayakta tutan ve başarılı kılan en önemli unsur kültür ve o kültürü yaşatan da çalışanlardır. Bu düşünceyle işveren markası yaklaşımımızı çalışanlarımız ile oluşturulan bir hikayeye dönüştürdük.

HAYAL VE BİLİM: “Hayal Gücüyle Geleceğe, Bilimle Gerçeğe!” söylemiyle hayata geçirdiğimiz işveren markası yaklaşımımızla standart insan kaynakları hizmetleri bakış açısının ötesinde, çalışanlarımıza tüm ekip üyelerinin birbirlerinin yeteneklerini kucakladığı kapsayıcı bir kültür deneyimi sunuyoruz. Çalışanlarımızın hayallerini bilimin ışığında gerçekleştirmek için fırsatlar yaratıyoruz.

İLKELERİMİZ: İşveren markası bileşenlerimizi de bu doğrultuda şu ilkelerle ilerliyoruz:

- Birlikte yaşarız. İnsanların hayatına bilimin gücüyle dokunur, var olma amacımıza bilimle ulaşırız.
- Takımla güçleniriz. Birbirine güvenen, inanan ve paylaşan bir takım, bizi güçlü kılar.
- Zorluklar, fırsatımızdır. “Aştığımız her zorluk bizi başarıya götürür” şeklinde özetliyoruz.

yüzde 100 katılım ve yüzde 95’in üzerinde memnuniyet sağlandı. Düzenli yapılan bağlılık ve deneyim anketlerine neredeyse tüm çalışanlar katıldı. Sosyal kulüp etkinliklerinde toplam 120 kişi yer aldı. Yıl sonu memnuniyet anketinde yüzde 90’lık bir memnuniyet sonucu çıktı. Bravo uygulaması üzerinden çalışanlar birbirine 350 kez teşekkür etti. Takdir ve görünürlük kültürü sistematik olarak yaygınlaştırıldı.

İLETİŞİMDE YENİ YAKLAŞIMLAR

Pandeminin ardından başlatılan esnek çalışma modelinin, çalışan bağlılığında bir düşüşe neden olduğunu gözlemledik. Bu durum, yeni çalışma düzenine uyum sürecinde çalışan deneyiminin güçlendirilmesi ve bağlılığının artırılmasına yönelik yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koydu.

Amgen Türkiye olarak ‘çalışan deneyimi tasarımı’na odaklanıyoruz. Kariyer gelişimi ve iş arkadaşlarımızın hayatını kolaylaştırmaya yönelik onlarca farklı projeye çalışan deneyiminde mükemmelliği hedefliyoruz. “Formülü Sensin” programı ile çalışana sorumluluk veriyoruz, çevik, kapsayıcı ve sürdürülebilir çalışma kültürünü güçlendiriyoruz.

Wellbeing uygulamamız İyilik Sağlık Olsun ile fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı destekliyoruz, sosyal kulüp aktivitelerimiz ile çalışanlarımızın birbiriyle olan iletişimini güçlendiriyoruz. 7/24 hizmet veren Çalışan Destek Portalı ile finansal, psikolojik ve kişisel gelişim alanlarında destek sunuyoruz.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık uygulamalarıyla gönüllülük aktiviteleri, farkındalık ve gelişim programlarına katılımı teşvik ediyoruz. Talent Marketplace ile çalışanlarımıza ulusal ve uluslararası projelerde gönüllü ve görünür olma imkanı sunuyoruz. Bu kurum içi iletişim programı; çalışan ihtiyaçlarına

göre şekillenen esnek çalışma ve esnek yan hak uygulamaları, GoFluent ile dil eğitimi desteği, saha çalışanları için Saha Kariyer Yolculuğu programı, Learning Hub eğitim portalı gibi bileşenleri de kapsıyor. “Formülü Sensin” programı ile çalışanlarımıza yolculuğun her anında söz hakkı tanıyoruz. Geri bildirim mekanizmasını güçlendiriyoruz. Program, her bir aksiyonun somut faydalarını görünür kılarak sürdürülebilir bir etki yarattı ve güçlü bir bağ oluşturdu.

ÖLÇÜMLEME VE GERİ BİLDİRİM

Tüm bu uygulamaların etkinliğini artırmak için ölçümleme ve geri bildirim mekanizmalarına da büyük önem veriyoruz. Birkaç ayda bir gerçekleştirdiğimiz nabız yoklama anketleriyle çalışan deneyimine yönelik uygulamalarımızın etkisini düzenli olarak değerlendiriyoruz. Bununla birlikte, liderlik ekibi ve İnsan Kaynakları olarak düzenli biçimde sahaya çıkıyor, sahada görev yapan mükemmel ekip arkadaşlarımızı bire bir dinleyerek onların ihtiyaç ve beklentilerini doğrudan alıyoruz. Bu geri bildirimleri dikkate alarak, çalışanlara doğrudan hizmet eden ve onların iş hayatını daha verimli ve anlamlı kılan yeni programlar geliştiriyoruz.

Bu uygulamalarla, çalışanlarımızın kendi potansiyellerini ortaya koyabilecekleri yenilikçi ve çevik bir çalışma kültürü oluşturmayı ve böylece çalışan bağlılığını en üst düzeye taşıyıp bunu sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz.

YETENEKLERİ TUTMA BECERİMİZ

Başarımızın anahtarının çalışanlarımız olduğuna inanıyoruz. En önemli sorumluluğumuz

Ersin Yılmaz Amgen Türkiye İnsan Kaynakları Lideri

doğru yetenekleri şirketimize çekmek ve daha da önemli yetenekleri tutmak. Yetenek yönetimini çok kapsamlı şekilde ele alıyoruz. Tüm projelerimizin nihai amacı yeteneklerimizin şirkete bağlılığını artırmak, onları eğitmek, geliştirmek, özgür olduklarını ve fikirlerine önem verildiğini hissettirmek. Bu yaklaşımı kurum kültürümüzün temel yapı taşlarından biri haline getirerek, yalnızca bugünün değil, geleceğin de ihtiyaçlarına yanıt verebilecek; sürdürülebilir, bütünsel ve yaşayan bir yetenek yönetimi anlayışını kalıcı kılmayı hedefliyoruz.

Çalışanların eğitim ve gelişim yolculuklarına yatırım yapmak, yetenekleri tutma konusunda en önemli adımlardan biri. Bunun için çeşitli programlar yürütüyoruz. Learning Hub bunlardan biri. Şirket içinde sürekli öğrenmeyi teşvik eden ve destekleyen bir eğitim platformu olan Learning Hub, çeşitli konularda geniş bir eğitim içeriği sunarak çalışanların kariyerlerini geliştirmelerine, potansiyellerini maksimize etmelerine ve bilgi birikimlerini artırmalarına yardımcı oluyor.

COĞRAFYADAN BAĞIMSIZ PLATFORMUMUZ

Bir başka platformumuz ise yetenek yönetimindeki paradigma değişikliğini temsil eden ve bir dijital platform olan “Talent Marketplace”. Bu platform coğrafi sınırlardan bağımsız bir şekilde, dünya çapındaki tüm Amgen çalışanlarımıza çeşitli proje fırsatlarını keşfetme, network artırma ve uzmanlıklarına katkıda bulunma imkanı sunuyor.

Ayrıca, “İş başında deneyim” mottosuyla yola çıktığımız Proje Koordinatörlüğü programımız ile çalışanların kendi departmanları ve sorumluluklarına ek olarak farklı iş sorumlulukları almalarına olanak tanıyor ve becerilerini geliştirme fırsatı sunuyoruz.

Son olarak, özellikle sahada bire bir aynı pozisyonda çalışan arkadaşlarımızı farklılaştırmak, geliştirmek ve kariyer yolculuklarını desteklemek üzere oluşturduğumuz Saha Kariyer Yolculuğu ile ürün uzmanlarımızın kariyer gelişim yollarıyla satış ve yetkinlikler alanında ilerleyerek farklı kariyer seviyelerine sahip olmasını amaçlıyoruz. Amgen Türkiye olarak bu alandaki çalışmalarımızla Amgen genelinde bir yetenek ‘hub’ı olarak değerlendiriliyoruz. ■

YAPAY ZEKA DESTEKLİ DİJİTAL PROGRAMLAR

MERKEZİMİZDE NE VAR?: Çalışan deneyimini güçlendirmek ve bireysel gelişimi desteklemek için dijitalleşme ve yapay zekayı İK süreçlerimizin merkezine yerleştiriyoruz. Bu teknolojileri, sadece operasyonel kolaylık sağlamak için değil, aynı zamanda çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmek, motivasyonlarını artırmak ve kişiselleştirilmiş kariyer yolları oluşturmak için kullanıyoruz.

YETENEK PAZARYERİ: Dijital altyapıyla geliştirilmiş global bir yetenek eşleştirme sistemi olan Talent Marketplace’te dijitalleşme, çalışanların projeleri görüntülemesi, başvurması ve kendi projelerini oluşturması süreçlerinin tamamında aktif olarak rol oynuyor. Yapay zeka ise öneri sistemleri aracılığıyla, çalışanların geçmiş deneyimlerine ve becerilerine uygun projeleri önermek için kullanılıyor.

DİJİTAL MENTORLUK: Geçtiğimiz yıl yürüttüğümüz Dijital Mentorluk Programı ise yapay zeka algoritmalarıyla destekleniyor. Çalışanlarımız, sistemdeki dijital profil ve hedeflerine göre en uygun mentorlarla eşleştiriliyor.

Mentorluk sürecinin izlenmesi, seansların takibi ve performans değerlendirmeleri yine dijital bir platform üzerinden yapılıyor. Bu sayede hem mentorluk ilişkilerinin kalitesi artıyor hem de sürekli gelişim destekleniyor.

YAN HAKLARDA KİŞİSELLEŞTİRME: Bu program, tamamen dijital bir arayüz üzerinden çalışıyor. Çalışanlarımız, farklı cihazlardan erişim sağlayarak kendi yan hak paketlerini ihtiyaçlarına göre kişiselleştirebiliyor.

PARADOX SİSTEMİ: Bu, işe alım süreçlerinde yapay zekayı doğrudan devreye sokan bir uygulamamız. Burada dijitalleşme, aday ve İK yöneticisi arasında mülakat planlamalarının otomatikleşmesini sağlarken; yapay zeka, ajandaları optimize ediyor, aday deneyimini iyileştiriyor ve iletişimi kişiselleştiriyor.

Kurumsal Eğitim ve Gelişimde

"EN İYİ"

Kuveyt Türk Akademi



KUVEYTTÜRK

“Çok başka bir çalışan deneyimi”

İnsan odaklı yaklaşımıyla çalışmalarını sürdüren Aksigorta, çalışanlarının mutluluğunu, gelişimini, bağlılığını ve geri bildirimlerini önceliklendiren bir insan kaynakları yaklaşımı benimsiyor. Aksigorta İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı Burak Yüzgöl, “Çalışma arkadaşlarımızın gelişimini her temas noktasında destekleyen, kişiselleştirilmiş ve sürdürülebilir bir deneyim sunmaya odaklanıyoruz. Böylece sadece bireysel başarıyı değil, kurum kültürümüzü ve hizmet kalitemizi de güçlendiriyoruz.” diyor.

Sigorta sektöründe bambaşka düşünen, cesur adımlar atan, kendini sürekli geliştiren ve değişimi yönlendiren bir ekibiz. Bu iş yapış biçimleriyle Aksigorta’da mutlu ve bağlı çalışanlar yaratmak; onların hayatında olumlu izler bırakmak, en iyi yetenekleri takımımızda görmek ve bizimle birlikte değerli olanı koruyan herkesin hayatında çok başka bir iz bırakmak istiyoruz.

Bu anlamda 2024 yılında her biri ‘çok başka’ yeteneklere sahip olan takım arkadaşlarımızdan aldığımız ilhamla; işveren marka kimliğimizi ‘Çok Başkalar’ olarak belirledik.

Belirlediğimiz işveren markamızın çatısı altında hem içerideki hem de dışarıdaki iletişim dünyamızı yeniledik. İçeride markamızı tutunduracak birçok sosyal aktivite, özel gün iletişimleri, kurum kültürümüzü zenginleştirecek iç iletişim aksiyonları hayata geçirdik.

Dışarıdaki iletişimimizde de Aksigorta’da yer alan “Çok Başka” çalışma arkadaşlarımızla birlikte bambaşka çalışma kültürümüzü sosyal medya hesabımız sayesinde yansıtmaya çalıştık. Bu alandaki çalışmalarımıza devam ediyoruz.

SESLERİNİ NASIL DUYUYORUZ?

Çalışanlarımızın sesini duymak, beklenti ve ihtiyaçlarını anlamak bizim için çok kıymetli. Bu amaçla her yıl gerçekleştirdiğimiz çalışan bağlılığı anketlerinden elde ettiğimiz içgörüler doğrultusunda, gönüllülük esasına dayanan

Kültür Aksiyon Takımları kuruyoruz. Bu çevik ekipler, çalışan deneyimini geliştirmek üzere çözüm önerileri üretiyor ve bu fikirleri doğrudan üst yönetime sunuyor.

“Çalışan bağlılığı anketi” sonuçlarının ardından, değerlendirmeleri beklentinin altında kalan ekiplerle İnsan Kaynakları olarak bir araya gelerek odak grup

çalışmaları gerçekleştiriyoruz. İçgörü odaklı bu buluşmalarda, bağlılığı olumsuz etkileyen dinamikleri derinlemesine değerlendiriyor; ekiplerle birlikte gelişimi destekleyecek sürdürülebilir aksiyon planları oluşturuyoruz. Yıl boyunca ise İnsan Kaynakları iş ortaklarımız ve çalışma arkadaşlarımızla düzenli olarak temas halinde kalarak; çalışanlarımızın mevcut deneyimlerini, kariyer yolculuklarına dair beklentilerini ve gelişim alanlarını ele alıyoruz.

GERİ BİLDİRİM KÜLTÜRÜMÜZ

Çalışanlarımızın sesine kulak vermeyi, en temel önceliklerimizden biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz Coffee Talk buluşmalarında, çalışma arkadaşlarımızla bir araya gelerek onların merak ettiklerini yanıtlıyor, öneri ve beklentilerini doğrudan dinleme fırsatı buluyoruz. Geri bildirimin gelişimdeki gücüne inanıyoruz.

2019’da devreye aldığımız Nabız mobil uygulamamızla unvandan bağımsız, 360 derece geri bildirim kültürünü şirket geneline yaydık.

Çalışanlarımız, istedikleri zaman ve yerden geri bildirim alıp verebiliyor, gelişimlerini aktif olarak yönetebiliyor. Performans



“JUMP INSURANCE’LA GENÇLERİ DESTEKLİYORUZ”

STAJ OLANAĞI Genç yeteneklerin kariyer yolculuklarına erken aşamada katkı sunmak bizim için stratejik önceliklerden biri. Bu kapsamda, şirket içerisinde kısa ve uzun dönem tüm staj programlarımızı tek çatı altında topladığımız “Jump Insurance” staj programımız kapsamında; IT, Finans, Pazarlama ve diğer ekiplerimiz için stajyer alımları gerçekleştiriyoruz.

GENÇLERE ŞANS Üniversite öğrencilerine eğitim hayatları devam ederken çeşitli staj olanakları sağlıyor, bu deneyimlerini zenginleştirecek gelişim programları sunuyoruz.

STAJ SONRASI EĞİTİM Özellikle “Intelligenz” projemizle, genç yeteneklerin yalnızca staj dönemlerinde değil, staj süreçlerinin tamamlanmasının ardından da eğitimlerini desteklemeye devam ediyoruz. Böylece öğrencilerin hem teknik hem de kişisel gelişimlerini sürdürülebilir şekilde destekliyoruz.

yönetiminde ise şeffaflık ve esnekliği esas alıyoruz. Perfx isimli sistemimiz, OKR (Objective Key Results) bazlı yapısıyla çalışanların hedeflerini yıl boyunca belirlemelerine, güncellemelerine ve bu hedeflere yönelik gelişimlerini takip etmelerine olanak tanıyor.

BÜTÜN SÜREÇLERİMİZ DİJİTALDE

Dijitalleşme, Aksigorta gündeminin en önemli maddelerinden biri. İnsan Kaynakları süreçlerinde de dijitalleşmeyi uzun zaman önce öncelik haline getirdik. Sosyal medya, mobil teknolojiler, data alanındaki yeni uygulamalar gibi alanların gelişmesi ile birlikte İnsan Kaynakları olarak iş yapış tarzımızı değiştirdik. Teknolojik değişime kolay uyum sağlayarak çeviklikle işe alım süreçlerimizi, yetkinlik setimizi ve çalışan deneyim haritalarımızı güncelleyip üniversite iş birlikleri ve yetenek gelişim programları ile doğru yeteneği keşfetmeye hazır bir modelle çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

BÜTÜNSSEL BİR YOLCULUKTAYIZ

Aksigorta olarak, yeteneği sadece bir işe alım süreci değil, bütünsel bir yolculuk olarak alıyoruz. Çalışanlarımızın gelişimini her temas noktasında destekleyen, kişiselleştirilmiş ve sürdürülebilir bir deneyim sunmaya odaklanıyoruz. Gelişim programlarımız sayesinde çalışanlarımız yeni yetkinlikler kazanabiliyor, teknolojinin desteğiyle sürekli öğrenme kültürünü deneyimliyor ve kendi potansiyellerini keşfediyor. Bugün eğitim ve gelişim imkânlarımızdan memnuniyet oranımız yüzde 87 ve bu oran Türkiye ortalamasının 10 puan üzerinde.

“Stratejik İşgücü Planlama” adını verdiğimiz kapsamlı çalışma ile birlikte 5 yıllık stratejik planlarımızla uyumlu olacak beceri setlerini tespit ettik ve Aksigorta çalışanlarının eğitim ve gelişim programlarını gelecekteki bu ihtiyaçlar doğrultusunda orta-uzun vadeli olarak tasarladık. Yalnızca kendi çalışanlarımıza değil, sektörümüze de katkı sağlamak en büyük önceliklerimizden. Bu kapsamda

hayata geçirdiğimiz “Bambaşka Sigortacılık Akademisi” ve yeni mezunlara yönelik “A+ Genç Akademi” gibi programlarla sektöre uzman sigortacılar kazandırıyoruz. Mevcut Aksigorta çalışanlarımız için hayata geçirdiğimiz “Sigortacılık Okulu” programı ile sigortacılığın temel prensiplerinden başlayarak derin uzmanlık alanlarına uzanan kapsamlı eğitimlerle, teknik yetkinliklerini en üst seviyeye taşıyoruz.

İKİ ‘FUTURE’ PROGRAMI

FutureSelf, çalışanlarımıza kendi gelişim yolculuklarını tasarlama özgürlüğü sunan, kişiselleştirilmiş bir öğrenme deneyimi. Her yıl yayınladığımız zengin içerikli eğitim kataloğuyla, bireyler ilgi alanlarına, kariyer hedeflerine ve gelişim ihtiyaçlarına göre seçim yapabiliyor; böylece öğrenme, tek tip değil, her çalışan için benzersiz bir yolculuğa dönüşüyor.

Bu program yalnızca bireysel gelişimi desteklemekle kalmıyor, dünyadaki dönüşen trendler ve gelişen odaklar doğrultusunda sürekli güncellenerek, çalışanlarımıza her zaman en güncel bilgi ve becerilere erişim imkânı sunuyor. Böylece şirketimizin değişen koşullara hızla uyum sağlama yetkinliğini de güçlendiriyor. FutureSelf programımız, çalışanlarımıza ilham verici ve sürdürülebilir bir öğrenme kültürünün temel taşı olarak öne çıkıyor.

Geleceğin liderlerini yetiştirmeye odaklanan “Future Club” programımızla da çalışanlarımızın liderlik becerilerini geliştiriyoruz. Bu kapsamda yönetsel pozisyonlarındaki çalışanlarımıza özel “Power Up+”, yönetim sorumluluğu olmayanlara yönelik ise “Rise Up” programlarını sunuyoruz. Bireysel ve grup koçluklarıyla bu gelişim yolculuğunu derinleştiriyoruz. Teknolojiyle entegre bir gelişim vizyonu da bizim için çok önemli.

Veriye dayalı karar alma süreçlerimizi güçlendiren Data Analitiği Programımızın yanı sıra, GenAI gibi yeni nesil teknolojilerle ilgili farkındalık oturumlarıyla çalışanlarımızı geleceğe hazırlıyoruz.

Bike Tarakcı Alternatif Bank Genel Müdür Yardımcısı (İnsan Kaynakları)

“Karar süreçlerine çalışanlar da dahil”

Çalışanlarla iletişim, işveren markası oluşturma stratejisinin önemli bir parçasını oluşturuyor. Alternatif Bank, sürdürülebilir kurum kültürü oluşturmak için çalışanlarla iletişime özel bir önem veriyor. İnsan Kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Bike Tarakcı, “Sürdürülebilir bir kurum kültürü inşa etmenin yolu, çalışanların sesine kulak vermekten ve onları karar alma süreçlerine aktif biçimde dahil etmekten geçiyor. Biz de bu yaklaşımı stratejik bir öncelik olarak görüyoruz” diyor.

Alternatif Bank olarak işveren markasını yalnızca bir iletişim faaliyeti değil, kurum kültürümüzün yaşayan ve gelişen bir yansıması olarak görüyoruz. Bu anlayış doğrultusunda, “çalışanlarıyla birlikte büyüyen, esneklik ve insana saygıyı merkeze alan bir yapı” oluşturma hedefimizle çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Son bir yılda da bu yaklaşım doğrultusunda hem genç yetenekleri odağına alan hem de çalışan deneyimini güçlendiren projelere öncelik verdik. Aslında birçok uygulamamız, önceki yıllarda hayata geçirdiğimiz ve çalışanlarımızdan olumlu geri bildirimler aldığımız projelerin sürdürülebilirliğini sağlamak üzerine kurgulandı. Çünkü biz işveren markasını süreklilik gerektiren bir yolculuk olarak ele alıyoruz.

STRATEJİNİN 5 AYAĞI

-Yeni nesle hitap eden bir finans kurumu olmayı söylemde bırakmıyor, onların olduğu yerde onların diliyle var olmayı önemsiyoruz. Bu kapsamda Youthall, Anbean gibi platformlarda düzenlenen etkinliklerde, genç yeteneklerle birebir temas kuruyoruz. Bu tarz etkinliklerde Bankamızın finans sektöründeki rolünü, vizyonunu ve sunduğu kariyer fırsatlarını doğrudan paylaşma imkanı yakalıyoruz. Ayrıca uzun dönem staj programımız sayesinde bu iletişimi sürdürülebilir hale getirdik. Staj sonrası Bankamızda kariyerine devam eden gençlerin oranındaki artış, bu uygulamanın etkisini gösteriyor.

■ Hibrit çalışmayı yalnızca bir model olarak değil, bir kültür dönüşümü olarak ele alıyoruz. Hibrit yapımız ve esnek mesai uygulamalarımızla çalışanlarımıza yaşamlarına uyumlu, verimli bir iş deneyimi sunuyoruz. Bu kapsamda



geçtiğimiz yıllarda hayata geçirdiğimiz ve bu yıl da devam ettirdiğimiz 'Alternatif Yaz' uygulamasıyla çalışanlarımıza yaz döneminde dört hafta boyunca tamamen uzaktan çalışma imkanı sağlıyoruz. Geri bildirimler ve katılım oranları, uygulamanın çalışan memnuniyetine katkısını açıkça gösterdi.

■ İyi bir çalışan deneyimi yalnızca iş süreçlerinden değil, aidiyet ve bağ kurma duygusundan geçer. Kapalı grup sosyal medya platformları üzerinden yürüttüğümüz aktif iç iletişim çalışmaları, çalışanlarımızın birbirinden ve kurumdan kopmadan güçlü bir bağ kurmasını sağlıyor. Genel müdürlük ve şube ağıımız arasında bütünsel bir iletişim dili oluşturduk. Etkinliklerimizi tüm lokasyonlardaki ekiplerin katılımına açık hale getirerek kapsayıcı bir kültür inşa ettik.

■ İşveren markamızın en güçlü yanlarından biri, değer üretimini yalnızca iş sonuçlarıyla sınırlı görmememiz. Kadın liderliği, kapsayıcılık ve sürdürülebilirlik gibi konulara öncelik veriyor, bu alanlarda düzenlediğimiz seminerler ve konuk konuşmacı buluşmalarıyla çalışanlarımızın farkındalığını artırmakla kalmayıp, iç motivasyonlarını da destekleyerek kurum kültürümüzü besliyoruz.

■ Bir adayın Bankamızla ilk teması, gelecekteki çalışan bağlılığının da temelini oluşturuyor. Aday deneyimini uçtan uca ele alıyor, işe alım süreçlerimize yapay zeka uygulamaları gibi yenilikçi unsurlar entegre etmeyi planlıyoruz.

ÇALIŞANLARLA BİREBİR TEMAS

Günümüzde güçlü ve sürdürülebilir bir kurum kültürü inşa etmenin yolu, çalışanların sesine kulak vermektan ve onları karar alma süreçlerine aktif biçimde dahil etmekten geçiyor. Alternatif Bank olarak biz de bu yaklaşımı yalnızca bir iyi niyet göstergesi değil, stratejik bir öncelik olarak görüyoruz. Bu doğrultuda ilk adımı, çalışanlarımızla birebir temas kurarak atıyoruz.

İnsan Kaynakları Danışmanlığı yapımız (HR Business Partner'larımız) her bir çalışanımızla doğrudan iletişim halinde.

Saha ziyaretleri, birebir görüşmeler ve günlük etkileşimler yoluyla elde edilen tüm geri bildirimleri somut aksiyon planlarına dönüştürüyoruz. Periyodik olarak gerçekleştirdiğimiz çalışan bağlılığı anketleriyle daha geniş ölçekte veri topluyor, departman bazlı analizlerle somut iyileştirme planları geliştiriyoruz. Kısacası, çalışanlarımızın sesi bizim için yalnızca bir duyum değil, kurumun gelişiminde yol gösterici bir rehber.

YENİ YETENEK STRATEJİMİZ

Yeni kuşakların iş hayatına aktif katılımıyla birlikte yetenek rekabeti her zamankinden daha yoğun hissediliyor. Günümüz adayları artık yalnızca maaş ya da unvan beklentisiyle değil; anlamlı bir iş deneyimi, esnek çalışma olanakları ve gelişim fırsatları sunan bir kurum yapısıyla ilgileniyor. 33 yıllık köklü geçmişimizle sektörde uzun yıllardır var olan bir kurum olarak biz de bu dönüşümün farkındayız ve insan kaynakları stratejimizi bu doğrultuda şekillendiriyoruz.

Hayata geçirdiğimiz ve kalıcı hale getirdiğimiz uygulamalardan biri de yeni nesil çalışma modelimiz 'AlterFlex'. Hem uzaktan çalışmayı hem de esnek mesaiyi bir arada sunan bu model sayesinde çalışanlarımız haftanın iki günü uzaktan çalışabiliyor, çekirdek saatler dışındaki zamanlarda ise mesailerini ihtiyaçlarına göre planlayabiliyorlar. Bu uygulama, iş ve yaşam dengesini destekleyen sürdürülebilir bir çalışma düzeni sunuyor.

2022 yılından bu yana ise yaz dönemine özel olarak uyguladığımız 'Alternatif Yaz' programıyla genel müdürlük çalışanlarımıza, tercih edecekleri bir ay boyunca tamamen uzaktan çalışabilme imkanı tanıyoruz. Bu uygulama yalnızca İstanbul ile sınırlı değil; Türkiye'nin dört bir yanından çalışanlarımız bu esneklikten yararlanabiliyor.

Alternatif Bank



SÜREÇLERİMİZDE 'YAPAY ZEKA' DÖNÜŞÜMÜ

KİŞİSELLEŞTİRME: Dijitalleşme ve yapay zeka, yalnızca iş yapış şekillerimizi dönüştürmekle kalmıyor; aynı zamanda çalışan deneyimini daha adil, daha verimli ve daha kişiselleştirilmiş hale getirme potansiyeli sunuyor.

İNSAN ODAKLI TEKNOLOJİK ÇÖZÜMLER: Alternatif Bank olarak bu dönüşümü merkeze alarak, insan odaklı teknolojik çözümleri iş gücümüzün hizmetine sunmak için çalışıyoruz. Bu kapsamda, öncelikli olarak işe alım süreçlerimize yapay zeka entegrasyonu üzerinde çalışmalar yürütüyoruz. Adayların ilk değerlendirme süreçlerini yapay zeka destekli sistemler aracılığıyla gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Bu sayede tüm adaylara eşit değerlendirme fırsatı sunarken, işe alım süreçlerimizin hızını ve verimliliğini de artırmayı hedefliyoruz.

SÜREÇLER SADELEŞİYOR: Bu yaklaşım, hem operasyonel süreçleri sadeleştiriyor hem de aday deneyimini daha şeffaf ve objektif hale getiriyor.

Bike Tarakcı Alternatif Bank Genel Müdür Yardımcısı (İnsan Kaynakları)

GENÇ YETENEKLERİ ÖNCELİKLENDİRİYORUZ

Genç yeteneklere ulaşmak ve onları bankacılık sektörüne hazırlamak adına geliştirdiğimiz ‘Yarınında Alternatif Var Gelişim Programı’ ile üniversite öğrencilerine ve stajyerlerimize teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişim ve yetkinlik eğitimleri de sunuyoruz. Programa katılıp başarıyla tamamlayan gençler, Bankamız için önemli bir yetenek havuzu oluşturuyor. Açılan pozisyonlarda genç yetenekleri değerlendirmeyi önceliklendiriyoruz.

Ayrıca, mevcut çalışanlarımızın Banka içindeki gelişim ve değişim yolculuklarına da eşit fırsatlarla destek veriyoruz. Organizasyonumuzda görev değişikliği yapmak isteyen her çalışana iç ilanlarımız aracılığıyla fırsat sunuyor, tüm açık pozisyonları şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Bu yaklaşımımız sayesinde çalışanlarımız kendilerine uygun pozisyonlar için adil ve eşit bir şekilde değerlendirilme şansına sahip oluyor.

Özetle; biz Alternatif Bank’ta sadece yetenek çekmeyi değil, o yetenekleri mutlu, gelişen ve bağlı bireyler olarak uzun vadede kurum bünyesinde tutmayı hedefliyoruz. Çünkü inanıyoruz ki güçlü bir işveren markası, tutarlı ve insan odaklı bir çalışan deneyimiyle inşa edilir. ■



YETENEKLERİN YENİ DÖNEM TALEBİ

1 İNSAN ODAKLI YAKLAŞIM: İnsan kaynağımızı yalnızca yöneten değil, ona alan açan bir yapıda kurguluyoruz. Çalışanlarımızı yalnızca bir kaynak olarak değil, Bankamızın kalbi ve en değerli varlığı olarak görüyoruz. Alınan her kararda, geliştirilen her projede onların sesini duymaya, ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurmaya özen gösteriyoruz. Genç yeteneklerle kurduğumuz güçlü bağ da bu anlayışımızın bir sonucu. Uzun dönem staj programlarımızda yalnızca işe alımı değil, adayların gelişimini desteklemeyi, onları tanımayı ve güven inşa etmeyi hedefliyoruz. Yöneticilerimizi ise sadece hedef odaklı değil, aynı zamanda çalışan odaklı olmaları yönünde teşvik ediyoruz. Çünkü bizim için insan odaklılık; süreçleri değil, insanı önceliklendirmek anlamına geliyor.

2 İŞ VE SOSYAL HAYAT DENGESİ: İyi bir iş, iyi bir yaşamın önüne geçmemeli; tam tersine onu desteklemeli. Pandemi sonrasında çalışma hayatında yaşanan dönüşüm, kalıcı bir değişim yarattı. Biz bu dönüşümü yalnızca bir çalışma modeli olarak değil, aynı zamanda kültürel bir evrim olarak ele aldık. Hibrit çalışma düzenimiz, esnek mesai uygulamalarımız ve yaz aylarında sunduğumuz “Alternatif Yaz” gibi esnek çalışma modelleri, çalışanlarımızın yaşam ritimlerine uyum sağlamalarına imkan tanıyor. İyi bir iş yaşamının, özel hayatla sağlıklı bir denge içerisinde sürdürülebileceğini göstererek, çalışanlarımıza değerli hissettiren bir kurum kültürü inşa etmeye odaklanıyoruz.

3 AÇIK VE ŞEFFAF İLETİŞİM: İletişim bizim için yalnızca bilgi paylaşımı değil, güvenin temeli. İç iletişimde açık ve şeffaf bir dil benimsememiz, çalışanlarımızla güvene dayalı bir ilişki kurmanın temelini oluşturuyor. Bu kapsamda, çalışanlarımızla her an temas kurabileceğimiz mecralar yarattık. İnsan Kaynakları Danışmanlığı Ekibimiz, sahada birebir görüşmeler yaparak çalışanlarımızın yanında yer alıyor; gözlem ve geri bildirimleri yönetime taşıyarak aksiyona dönüştürüyor. Aynı yaklaşımı aday deneyiminde de sürdürüyoruz. Onboarding sürecimizi yalnızca bilgilendirme değil, aidiyet yaratma ve güven inşa etme süreci olarak tasarlıyoruz.

Esas Gayrimenkul
İlham Veren Çalışma Kültürüyle
**Türkiye'nin En İyi İşverenleri Ödülü'nü
Bir Kez Daha Kazandı!**

ESAS Gayrimenkul
Çalışanlarının gururla
“İyi ki buradayım!”
dediği yer.



“Güçlü Sandoz Kültürü ile büyümeye devam ediyoruz”

Kurum kültürümüzü çalışanlarımızla birlikte inşa ediyor, gönüllülükten dijitalleşmeye, sürdürülebilirlikten gelişime uzanan bir yol haritası çiziyoruz” diyen Sandoz Türkiye İnsan ve Organizasyon Direktörü Serkan Binici, en doğru yönü çalışanlarla birlikte bulduklarını anlatıyor.

Özellikle 2023 Ekim ayında bağımsız bir şirket olarak faaliyet göstermeye başlamamızın ardından organizasyon yapımız da bir dönüşüm geçirdi. İşveren markamızı güçlendirmek ve çalışan deneyimini daha iyi bir noktaya getirmek adına yürüttüğümüz çalışmalarımız ivme kazandı. Kurum kültürümüzü güçlendirmek için çeşitli stratejik adımlar atmaya başladık ve bunlara hız kesmeden devam ediyoruz.

Bu sene de Top Employers Institute tarafından 7’nci kez “En İyi İşveren” ödülüne layık görüldük. Bu ödül, şirketimizin insan stratejisi, çalışma ortamı, çeşitlilik, dahil etme ve yetenek yönetimi gibi birçok alandaki başarılı uygulamalarının bir göstergesi ve bizim için mutluluk verici.

Sandoz kurum kültürümüzü daha da pekiştirmek ve güçlendirmek adına bu sene Sandoz Prensiplerimizi hayata geçirdik. Sandoz Prensiplerimiz bize ortak bir yön duygusu vererek kültürümüzü şekillendiren temel değerlerimizi ve çalışma şeklimizi netleştiriyor ve tüm ekiplerimize yol gösterici bir çerçeve sunuyor. Artık performans yönetim sistemimizde de bu prensipleri baz alarak ilerleyeceğiz.

GÖNÜLLÜ PROJELER DEVREDE

Sandoz Türkiye içerisinde tamamen gönüllülük esasına dayanan ve topluma somut fayda sağlamayı



3 TEMEL İLKEMİZ

Sandoz markası güçlü ve çalışan odaklı kurumsal kültürümüzü yansıtır. Bu markayı daha da güçlendirmek, daha fazla kişiye ulaştırmak ve sürdürülebilir kılmak için gerek global gerek yerel olarak çalışmalarımız bulunuyor. Global İnsan Kaynakları Ekibiyle oluşturduğumuz EVP Playbook bizim için birleştirici bir rehber niteliğinde. Üç ana tema üzerine stratejimizi kuruyoruz; İnsan (People), Amaç (Purpose) ve Etki (Impact). İnsan altında Kültür, Kişisel Gelişim ve Takdir geliyor. Amacımız hastaların tedavilerine erişimini arttırmak, Biyobenzer alanında yenilikçi ürünlerimizi hastalara ulaştırmak, katma değeri yüksek, geleceğe yönelik bir gelişim göstermek ve görünürlüğümüzü arttırmak. Bunu yaparken gerçek çalışan hikayelerimizi, başarılarımızı ve gelişim fırsatlarımızı paylaşmak, işe alımlarda aday deneyimini maksimum seviyede tutmak hem yeni yetenekleri çekmek hem de mevcut çalışanlarımızı şirket içinde tutmak için oldukça önemli.

hedefleyen bir iç girişim programımız bulunuyor. Çalışanlarımızın bilgi, zaman, uzmanlık ve yetkinliklerini toplum yararı için kullanabilmeleri adına tamamen gönüllülük esasına dayanan, "İyilik Hareketi" olarak adlandırdığımız bir oluşum bu. Kendimize işimizin dışında yeni bir amaç ve motivasyon edinmemizi sağlayan bu oluşum kapsamında bugüne kadar çevre, eğitim gibi alanların yanı sıra kendi sektörümüzdeki özel günlere odaklanan farkındalık çalışmaları gibi çeşitli alanlarda projelere imza attık.

Bu projeler aracılığıyla edinilen deneyimler, çalışanlarımızın hem bireysel gelişimine katkı sağlıyor hem de kurumsal kültürümüzü daha da güçlendiriyor. Kurum dışı projelerde yer almak, çalışanlarımızın motivasyonunu artırırken, topluma duyduğumuz sorumluluğun da altını çiziyor.

TÜRKİYE'DE 70. YILIMIZI KUTLUYORUZ

Çevre dostu uygulamalarımız ve sosyal sorumluluk projelerimiz de işveren markamızı destekleyen uygulamalarımız arasında yer alıyor. Global sürdürülebilirlik taahhüdümüz ve stratejimiz kapsamında Gebze Fabrikamızda çevre dostu uygulamaları hayata geçiriyoruz. Sıfır Atık sertifikası ve My Green Lab sertifikası gibi önemli belgeleri alarak çevreye duyarlı üretim süreçlerini benimsiyoruz. Güneş Panelleri ve Yağmur Suyu Toplama Sistemi girişimlerimiz de çevresel sürdürülebilirliğe ve yenilenebilir enerjiye olan bağlılığımızı önemli ölçüde artırıyor. Bu alanda sürekli yeni hedefler belirleyerek, hep ileri gitmeye özen gösteriyoruz. Bu tip adımlar, sosyal sorumluluk projelerinin markamızın değerini arttırmasının yanı sıra çalışanlarımız açısından da motivasyon ve gurur kaynağı oluyor. Çevreye olan etkilerini gözeterik faaliyet gösteren bir şirkette çalışıyor olmalarının, çalışanlarımızın

şirketlerine olan bağlılıklarını artırdığına inanıyoruz.

2025 yılı, Türkiye'deki 70. kuruluş yılımızı kutladığımız çok özel bir dönem. Bu tip adımların ve sosyal sorumluluk projelerinin markamızın değerini yükseltmesinin yanı sıra çalışanlarımız açısından da motivasyon ve gurur kaynağı oluyor.

BU ANKETLER SES VERİYOR!

Çalışan deneyimini geliştirmek, geribildirim almak, bağlılığı arttırmak ve çalışanların sesini kurumsal karar alma süreçlerine entegre etmek amacıyla çeşitli uygulamalarımız var. Bunlardan en önemlisi senede iki kere uyguladığımız Our Voice Çalışan Bağlılık anketimiz. Our Voice anketi global çapta tüm Sandoz çalışanlarının Sandoz'u ve yöneticilerini birçok kategoride (bağlılık, takdir, ödüllendirme, wellbeing, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi) değerlendirebildikleri ve şeffaf bir şekilde yorum/geribildirimlerini iletebildikleri, organizasyona olan bağlılıklarını ölçen bir anket. Bu anketin sonuçlarını oldukça önemsiyoruz, görece düşük çıkan alanlarda



SANDOZ

Çalışanlarımızın bilgi, zaman, uzmanlık ve yetkinliklerini toplum yararı için kullanabilmeleri adına tamamen gönüllülük esasına dayanan, "İyilik Hareketi" olarak adlandırdığımız bir oluşum bu.

Serkan Binici Sandoz Türkiye Ülke İnsan ve Organizasyon Direktörü



Elif Kara, Serkan Binici, Selin Acar, Murat Temelkaya

ve departmanlarda workshop ve iyileştirme çalışmaları yapıyoruz ve gelişim alanlarını takip ediyoruz. Ayrıca Speak Up Sandoz kültürünün ayrılmaz bir parçası ve Speak Up sayesinde çalışanlarımız (tercihlerine göre anonim olarak) endişelerini, eleştiri ve önerilerini özgürce misilleme korkusu olmadan ifade edebiliyorlar. Böylece, çalışanlarımızın görüşlerinin dikkate alındığı, etik, şeffaf ve katılımcı bir kurum kültürü yaratıyoruz.

YAPAY ZEKANIN İŞİMİZE ETKİSİ

Sandoz olarak ilaç sektöründe dijital dönüşüme büyük önem veren markalardan bir tanesiyiz. Günlük operasyonel yükümüzü hafifletmek, çalışan memnuniyeti arttırmak ve kurumsal verimliliği desteklemek böylece çalışanlarımızın stratejiye ve büyük resme odaklanabilmelerini sağlamak İK, Pazarlama, Tedarik Zinciri, Finans gibi birçok alanda dijitalleşme projelerimizi geliştirip hayata geçiriyoruz. Örneğin İnsan Kaynakları süreçlerimizi tamamen dijital ortama taşıdık. Hayata geçirdiğimiz Workday sistemi ile işe alımdan, performans yönetimine, yetenek yönetimine, ücret yönetimine, kişisel veri yönetimine ve işten ayrılış süreçlerine kadar tüm işlemler dijital ortamda tamamlanıyor.

Bu dijitalleşme sürecinde yapay zekadan faydalanmaya başladık. Kullanmaya başladığımız Paradox programı ile mülakat organizasyonlarında AI kullanıyoruz. Dijitalleştirmeye çalıştığımız diğer bir sürecimiz de öğrenme ve gelişim. Coursera ve Learnlight sistemlerini tüm çalışanlarımıza açtık. Coursera ile çalışanlarımızın binlerce online eğitime erişimleri bulunuyor, Learnlight ile online İngilizce ve diğer 6 dili öğrenme fırsatı buluyorlar. Bu dijital dönüşüm süreçlerine aktif katılım sağlamaları adaptasyonlarını kolaylaştırıyor. ■



Sandoz olarak ilaç sektöründe dijital dönüşüme büyük önem veren markalardan bir tanesiyiz. Stratejiye ve büyük resme odaklanabilmelerini sağlamak İK, Pazarlama, Tedarik Zinciri, Finans gibi birçok alanda dijitalleşme projelerimizi geliştirip hayata geçiriyoruz.

AXA Kariyer Yayında!

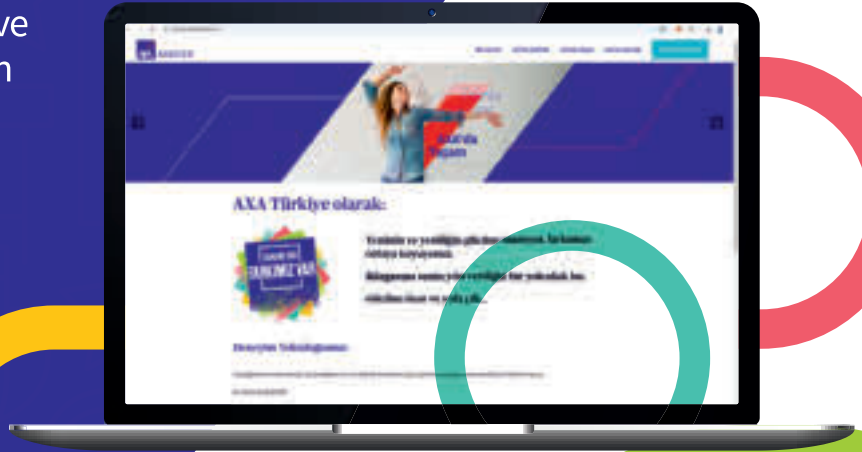
Hayallerine ortak olan, seni sen yapan değerleri önemseyen ve sadece iş değil anlam üreten bir kariyer yolculuğu artık bir tık uzağında.

AXA Türkiye olarak sıradan değil, fark yaratan bir iş deneyimi sunuyoruz. Çünkü biliyoruz ki; her bir adım, birlikte daha güçlü.

Yeni kariyer sitemizle;

- AXA Türkiye'deki hayatı keşfedecek,
- Açık pozisyonları inceleyebilecek,
- Gelişim fırsatlarını görebilecek ve
- Neden “Buna Değer” dediğimizi çok daha yakından anlayacaksın.

Fark yaratmak, fark edilmek ve geleceğe birlikte yürümek için seni de AXA Türkiye ile tanışmaya davet ediyoruz.



kariyer.axasigorta.com.tr



“Mutlu çalışanlar en büyük değerimiz”

“Misafirimiz bize nasıl bir seyahat istediğini söyleyecek, geri kalan her şeyi Bizigo halledecek!” diyen şirketin CEO’su Serhat Kahraman, kurumsal seyahatlerde kişiselleştirmenin yeni dönemin en kritik unsuru olacağını vurguluyor. Yapay zeka destekli çözümler, çalışan odaklı stratejiler ve dijitalleşme vizyonu ile Bizigo, iş dünyasının dönüşümüne liderlik ediyor.

Son 1 yılda, Bizigo olarak birkaç önemli projeyi hayata geçirdik. Bunların ilki, şirketlerin tüm harcama ve gider süreçlerini tek bir platform üzerinden, tamamen dijital olarak takip edip yönetebildikleri Bizigo Masraf uygulaması oldu. Bu uygulama ile Türkiye’de bir ilk olan çalışan masraf kartını VISA iş birliğiyle müşterilerimize sunduk. Uygulamamız tüm manuel masraf süreçlerinin tamamen dijital olarak yönetilmesini sağlıyor. Uygulamayı kullanan şirketler bu sayede hem zamandan hem de iş gücünden tasarruf sağlayabiliyor. Bizigo Masraf ile ilgili çok olumlu dönüşler alıyoruz. İş ortaklarımız özellikle operasyonel verimlilik anlamında ürünümüzden çok memnundular. Birlikte çalıştığımız firmalara kusursuz bir müşteri memnuniyeti deneyimi sunduğumuz için de ayrıca mutluyuz.

Kurumsal seyahat yönetimi tarafında da önemli çalışmalar yapıyoruz. Dünyanın en önemli konaklama servisi sağlayıcılarından biri olan booking.com ile entegrasyon gerçekleştirdik. Bu sayede Bizigo kullanıcıları anlık olarak booking.com fiyatlarına erişebiliyor. Buna ek olarak, uçak, konaklama, araç kiralama, transfer gibi tüm seyahat adımlarında her zaman en iyi fiyatı sunmak için çalışmalarımıza ve iş birliklerimize devam ediyoruz.

KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ DENEYİMİ

En önemli çalışmalarımızı sona sakladım. İş seyahatlerinde yeni dönemde en önemli konunun kişiselleştirme olacağını düşünüyoruz. Bu nedenle, kullanıcılarımıza daha iyi bir kişiselleştirilmiş deneyim sunmak adına sürekli çalışıyoruz. Yapay zeka odaklı bu



DEĞİŞMEYEN 3 İLKEMİZ!

1. MÜŞTERİ ODAKLI OLMAK: Bizigo'da müşteri memnuniyeti, sadece bir hedef değil, iş yapış şeklimizin odaklarından biri. Müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarına duyarlı olmak ve bu ihtiyaçlara uygun çözümler üretmek için her zaman proaktif bir yaklaşım sergiliyoruz. Onların geri bildirimlerine hızlıca yanıt veriyor ve hizmetlerimizi bu doğrultuda şekillendiriyoruz. Onlarla öğrenmeyi, onlarla gelişmeyi işimizin bir parçası olarak değerlendiriyoruz.

2. TEKNOLOJİ ODAKLI OLMAK: Bizigo olarak teknolojiyi sadece bir araç değil, iş yapış şeklimizi dönüştüren, bize hız ve verimlilik sağlayan bir güç olarak görüyoruz. Özellikle yapay zeka ve otomasyon gibi ileri teknolojilere yatırım yaparak, müşteri deneyimini daha verimli ve kusursuz hale getirmeyi hedefliyoruz.

3. ÇALIŞAN ODAKLI OLMAK: Bizigo'nun başarısı, onun en değerli kaynağı olan çalışanlarından gelir. Biz çalışanlarımıza sadece iş arkadaşları olarak değil, şirketimizin büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunan stratejik ortaklar olarak bakıyoruz. Bu nedenle, çalışanlarımızın mutluluğu ve gelişimi Bizigo'nun stratejik hedeflerinin ayrılmaz bir parçası.

• • •

• • •

• • •

• • •

çalışmalarda kullanıcılara en uygun uçuş ve seyahat edecekleri destinasyonlardaki en iyi konaklama alternatiflerini sunmanın yanı sıra hem iş hem de serbest zaman aktivitelerinde değerlendirebilecekleri restoran, müze gibi önerilerde bulunabileceğimiz bir yapı üzerinde çalışıyoruz. Bu çalışmalar belirli bir aşamaya geldi, çok yakında tüm Bizigolularla paylaşacağız.

Ancak hayallerimiz bunlarla sınırlı değil. Kişiselleştirme deneyimini en üst düzeye taşıyacağımız projeler üzerinde çalışıyoruz. Henüz detay vermek için erken ama şöyle bir ipucu verebilirim: Misafirimiz bize nasıl bir seyahat istediğini söyleyecek, geri kalan her şeyi Bizigo halledecek!

BİZDE ÇALIŞAN ESASTIR

Bizigo olarak, mutlu çalışanlara sahip olmanın en büyük artımız olduğunu düşünüyor ve onların katkılarının şirketimizin başarısındaki en değerli unsurlardan biri olduğuna inanıyoruz. Çalışan memnuniyetinin, yüksek verimlilik ve sürdürülebilir başarı için kritik bir faktör olduğunu biliyor ve planlamalarımızı bu doğrultuda yapıyoruz.

Her ay düzenlediğimiz açık ofis toplantıları, çalışanlarımızın görüşlerini, önerilerini veya endişelerini özgürce dile getirebildiği bir ortam sunuyor. Bu toplantıları, sadece bilgi paylaşımı açısından değil, aynı zamanda çalışanlarımızın şirketin geleceğine dair fikirlerini doğrudan paylaşabileceği bir fırsat olarak değerlendiriyoruz. Her bir çalışanımızın görüşünü önemsiyor

ve Bizigo'nun gelişimine değerli bir katkı sağlayacağını düşünüyoruz. Bu iletişim kanalları sayesinde karar alma süreçlerine sadece yöneticilerin değil tüm çalışanların dahil olmasını son derece değerli buluyoruz.

Yıllık olarak gerçekleştirdiğimiz çalışan memnuniyeti anketleri, çalışma ortamı, çalışanların yöneticilerle olan ilişkileri ve şirketin sunduğu imkanlar hakkında detaylı geri bildirimler sağlamamıza olanak tanıyor. Bu anketler doğrultusunda, çalışanlarımızın beklenti ve ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak çalışma koşullarını sürekli iyileştirecek stratejiler geliştiriyoruz. Bu çalışmaları hem mevcuttaki memnuniyeti değerlendirme hem de gelecekte yapabileceğimiz iyileştirmelere ışık tutması açısından değerli buluyoruz.

YETKİNLİKLERE KATKI YAPIYORUZ

Çalışanlarımızın hem profesyonel hem de kişisel gelişimlerine büyük önem veriyoruz. Çalışanlarımızın katılabileceği eğitim, seminer ve gönüllü projelerle, onların becerilerini ve yetkinliklerini geliştirmelerine olanak tanıyoruz. Bu tür gelişim fırsatları, çalışanlarımızın motivasyonunu artırırken aynı zamanda şirketimizin rekabet gücünü de pekiştiriyor. Biz, çalışanlarımızın kariyer yolculuklarında onlara destek olmayı bir sorumluluk olarak görüyoruz.

Çalışanlarımızın Bizigo'nun bir parçası olmaktan mutlu olduklarını gururla söyleyebilirim. Çalışanlarımızın geribildirimleri ile, 90'dan fazla

Serhat Kahraman Bizigo CEO

‘YETENEK’ TUTMA YETENEĞİ

EN DEĞERLİ VARLIK Bizim için çalışanlarımız sadece birer iş gücü değil, aynı zamanda şirketimizin en değerli varlıklarıdır. Bu yüzden onlara yalnızca maaş değil, kariyer gelişim fırsatları, esnek çalışma koşulları ve yenilikçi projelerde yer alma şansı sunuyoruz.

YENİLİKÇİ VİZYON Bizigo’nun kültürü, yaratıcı, yeniliklere açık ve insan odaklı bir yaklaşımı benimser. Çalışanlarımız, kendilerini güvenli ve değerli hissederler. Onlara fikirlerini özgürce paylaşabildikleri, denemekten çekinmedikleri, hatalarından ders alabildikleri, destekleyici bir ortam sağlamaya odaklanıyoruz.

DİNLIYORUZ Bizigo’da, her çalışanın sesi duyulur ve katkıları takdir edilir. Bu anlayış, yalnızca mevcut çalışanlarımızın bağlılıklarını artırmakla kalmıyor, aynı zamanda şirketimize yetenekli profesyonellerin katılımını da teşvik ediyor.

DIYALOG Sert, sıkıcı ve bürokratik kuralların yerine, açık iletişimi ve esnekliği ön planda tutarak, çalışanlarımızla iş birliği içinde güçlü ve uzun vadeli ilişkiler kurmaya özen gösteriyoruz. Diyaloğun ve iş süreçlerinin merkezde olduğu bir anlayışla, çözüm odaklı iletişim kurmaya gayret ediyoruz. Kurduğumuz bu keyifli çalışma ortamının profesyonellerin Bizigo’da çalışmayı tercih etmelerinde önemli bir etken olarak öne çıktığını görüyoruz. Gururla söyleyebilirim ki Bizigo, bugün sadece bir işyeri değil, profesyonellerin bir parçası olmayı gönülden istedikleri değerli bir şirket haline geldi.

ülkede 16 milyondan fazla çalışanı temsil eden Great Place To Work® Turkey “En İyi İşverenler” listesine girdik. 90’dan fazla ülkede 16 milyondan fazla çalışanı temsil eden bu prestijli organizasyon tarafından Bizigo, çalışan memnuniyeti ve işyeri kalitesi konusundaki başarılarıyla ödüllendirildi. Bu ödülü, çalışanlarımızın şirketimize duyduğu güvenin ve memnuniyetin somut bir kanıtı olarak değerlendiriyor ve aynı zamanda Bizigo’nun, çalışanlarının mutluluğuna değer veren bir şirket olarak sektördeki konumunu pekiştirdiğini düşünüyoruz.

Bizigo olarak, çalışanlarımızın işlerine tutkuyla bağlı olmanın yanı sıra şirketin vizyonunu daha ileriye taşıma konusunda da aktif bir rol oynadıklarını görmekten gurur duyuyoruz. Çalışanlarımız, Bizigo’nun başarısının ve sürdürülebilir büyümesinin en önemli, en temel yapı taşlarından biridir.

SÜREKLİ GELİŞİM PROJELERİ

Bizigo olarak, çalışanlarımızın gelişimine büyük önem veriyoruz. Onları sadece mevcut rollerinde daha iyi olmaları için değil, aynı zamanda gelecekteki potansiyel pozisyonlar için de teşvik etmeye gayret gösteriyoruz. Teknoloji odaklı bir şirket olduğumuz için, dijital öğrenme çözümlerini etkin bir şekilde kullanıyoruz. Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini yapay zeka destekli öğrenme platformları üzerinden takip ediyoruz. Bu platformlar, her bir çalışanın bireysel ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş eğitimler sunarak, onların güçlü yönlerini pekiştirirken gelişim alanlarını da destekliyor.

Ayrıca, çalışanlarımıza özel eğitim içerikleri sunarak, onların sadece bugünün değil, yarının iş dünyasına da hazır olmalarını sağlıyoruz. Departmanlar arası iletişimi



ve mesleki becerilerini artırmak için düzenli olarak online eğitimler ve atölye çalışmaları organize ediyoruz. Bu sayede, çalışanlarımız yalnızca kendi sorumluluklarıyla sınırlı kalmayıp, işin bütünü hakkında da bilgi sahibi oluyor ve şirketin genel hedeflerine daha net şekilde katkı sağlıyor.

Çalışanlarımızın gelişimini destekleyerek, onların kariyer yolculuklarında en yüksek potansiyellerine ulaşmalarını sağlamayı amaçlıyoruz. Bizigo’nun sürekli öğrenme stratejisi, sadece şirketimizin değil, çalışanlarımızın da geleceğe başarılı bir şekilde hazırlanmasına olanak tanıyor. Uyguladığımız tüm bu stratejiler sayesinde hem bireysel hem de organizasyonel başarıyı aynı anda sağlıyoruz. ■

“Bizigo olarak, çalışanlarımızın gelişimine büyük önem veriyoruz. Onları sadece mevcut rollerinde daha iyi olmaları için değil, aynı zamanda gelecekteki potansiyel pozisyonlar için de teşvik etmeye gayret gösteriyoruz.”



Doğum günlerinde **kalp kalbeyiz.**

McDonald's ile
çocuğunuza unutulmaz bir
doğum günü hediye edin.



Doğum günü parti paketleri ve rezervasyon için



“Çalışanlarımızın yaşamlarını önemsiyoruz”

“Çalışanlarımızın yalnızca iş hayatını değil, yaşamlarını bütünüyle önemsiyoruz” diyen Puratos Türkiye İnsan ve Kültür Başkan Yardımcısı Nilüfer Tuncer, bağlılık kültürünü, hangi yaklaşımlarla güçlendirdiklerini tüm detaylarıyla anlatıyor.

En kapsamlı inisiyatifimiz, global stratejimizin önemli bir parçası olan ‘Sizi Önemsiyoruz’ programı oldu. Bu program kapsamında fiziksel ve mental sağlık, finansal refah, güvenli çalışma ortamı ve sosyal bağlar olmak üzere dört temel alana odaklandık. Sadece iş süreçlerine değil, çalışanlarımızın iyi oluşuna da bütüncül yaklaşan bu model sayesinde, şirket içinde dayanışma ve bağlılık kültürünü daha da güçlendirdik.

Aday deneyimi tarafında ise işe alım süreçlerimizi baştan uca yeniden yapılandırdık. Şeffaf ve hızlı iletişim, sistematik kuruma katılma ve ayrılma süreçleri, yöneticilerin süreçlere aktif katılımı gibi başlıklar, hem yeni başlayan çalışanlarımızın adaptasyonunu kolaylaştırdı hem de kuruma olan güveni artırdı. Bu dönüşümün etkisini, geçtiğimiz yıl gerçekleştirilen Voice çalışan bağlılığı anketinde yüzde 82 gibi güçlü bir skorla net bir şekilde gözlemledik.

GENÇLERE YETENEK FIRSATI

Genç yeteneklere ulaşmak adına Youthall platformu üzerinden üniversite öğrencilerine ve yeni mezunlara yönelik özel bir proje geliştirdik. Hazırladığımız marka sayfası ve hayata geçirdiğimiz staj programı sayesinde Puratos’u daha yakından tanıyan genç yeteneklerle sürdürülebilir bir iletişim kurduk. Hem gençlere ilham vermek hem de gelecek ekip arkadaşlarımızı bugünden tanımak bizim için çok değerliydi.

Tüm bu adımların temelinde tek bir amaç





var: Puratos'u, sadece çalışılacak bir yer değil, birlikte üretilcek, gelişilecek ve değer katılacak bir yaşam alanı olarak konumlandırmak.

Çalışanların sesini dinlemek ve onları dahil etmek çok önem kazanıyor. Siz bu konuda neler yapıyor, çalışanların sesini uygulamaya nasıl dahil ediyorsunuz?

ÇALIŞANIN SESİ ÖNEMLİ

Puratos Türkiye'de çalışanlarımızın sesini duymak, yalnızca bir geri bildirim mekanizması değil, kültürümüzün temel bir parçası. Tüm ülkelerde uygulanan global Voice Çalışan Bağlılığı Anketi'ni biz de düzenli olarak uyguluyor, her anket sonrasında sadece skorları değerlendirmekle kalmayıp, her bir sonucu departman bazında ele alarak odak grup toplantılarıyla anlamlandırıyoruz. Bu toplantılar, çalışanların fikirlerini doğrudan yöneticilerle paylaşabildiği, yapıcı çözümlerin birlikte üretildiği güçlü bir diyalog zemini oluşturuyor.

Etik konularda sesini duyurmak isteyen çalışanlarımız için global Speak Up hattımız aktif şekilde kullanılabilir; bu kanal, anonim ve güvenli bir yapı sunarak çalışanların endişelerini açıkça ifade edebilmesine olanak tanıyor.

Aynı zamanda, çalışanlarımızla kurduğumuz bağı sadece resmi kanallar üzerinden değil, sosyal etkileşim üzerinden

YETENEKLERİ NASIL TUTUYORUZ?

1. İŞ YAŞAM DENGESİ Öncelikle çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini gözetken bir yapı kurduk. Hibrit çalışma modeli, yasal izin sürelerine ek +6 gün yıllık izin ve doğum günü izni gibi uygulamalarla daha esnek ve çalışan dostu bir çalışma düzeni oluşturduk. Bu uygulamalar, hem yeni yeteneklerin ilgisini çekiyor hem de mevcut ekip arkadaşlarımızın yaşam kalitesine doğrudan katkı sağlıyor.

2. KAPSAYICILIK Çeşitlilik ve kapsayıcılığı bir değer olmaktan öte, somut bir öncelik haline getirdik. Bugün itibarıyla yönetici rollerindeki kadın oranımız yüzde 38 seviyesinde. Farklılıkları zenginlik olarak gören bu yaklaşım, yalnızca çeşitliliği artırmakla kalmıyor; kurum kültürümüze de dinamizm katıyor.

3. GELİŞİM Liderlik gelişimi de bu stratejimizin ayrılmaz bir parçası. Özellikle üniversitelerle yaptığımız iş birlikleri, genç yeteneklerle daha erken temas kurmamızı ve geleceğin liderlerini bugünden tanımamızı sağlıyor.

4. AÇIKLIK Şeffaf iletişim ve katılımcı karar alma süreçleriyle çalışanlarımızın görüşlerine sürekli alan açıyoruz. Voice anketleri, odak grup çalışmaları, Speak Up hattı, Puratosocial buluşmaları ve yılda iki kez GM liderliğinde gerçekleştirdiğimiz townhall toplantıları ile hem bireysel katkıyı görünür kılıyor hem de ortak kültürü birlikte inşa ediyoruz.

Nilüfer Tuncer Puratos Türkiye İnsan ve Kültür Başkan Yardımcısı

de pekiştiriyoruz. Kurum içi sosyal yaşam markamız olan Puratosocial ile her ay düzenlediğimiz etkinliklerde farklı ekipleri bir araya getiriyor, iletişimi güçlendiren samimi bir ortam yaratıyoruz. Çalışanlarımızla sadece iş konuşmadığımız, birlikte vakit geçirdiğimiz bu buluşmalar, aidiyet duygusunu besliyor, kurum kültürümüzü canlı tutuyor.

TEKNOLOJİYLE GELİŞİM YOLCULUĞU

İşe alım süreçlerimizin tamamını SAP SuccessFactors platformu üzerinden yürütüyoruz. Bu sistem sayesinde hem adaylar için daha şeffaf ve takip edilebilir bir süreç sunuyor, hem de yöneticilerimizle İK ekibimiz arasında kesintisiz bir iletişim akışı sağlıyoruz. Aynı platform üzerinden erişilebilen eğitim akademimiz, çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları bilgiye kolayca ulaşabilmesine imkan tanıyor.

2024 yılında, çalışanlarımızın dijital gelişimini daha da ileri taşımak amacıyla LinkedIn Learning kurumsal üyeliğini hayata geçirdik. Bu sayede ekip arkadaşlarımız 25 binden fazla eğitime diledikleri an, diledikleri yerden ulaşabiliyor.

Yeni beceri kazandırma konusunda ise gelişimi sürdürülebilir kılmak adına birkaç uygulamayı eş zamanlı yürütüyoruz. Yılın başında her çalışan için bireysel gelişim planları hazırlanıyor ve yıl boyunca farklı öğrenme metodolojileriyle destekleniyor. Bu planlar yalnızca teknik yetkinlikleri değil, liderlik, iletişim ve dijital beceri gibi çok boyutlu gelişim alanlarını kapsıyor.

İÇ MENTORLUK DESTEĞİ

Bu yıl başlattığımız iç mentorluk programı ile kurum içindeki deneyimi kurum içindeki potansiyele aktarmayı hedefliyoruz. Deneyimli çalışanlarımız, gelişmek isteyen ekip arkadaşlarına rehberlik ederek hem bilgi paylaşımını artırıyor hem de kurum içi bağları güçlendiriyor.

Ayrıca şirket içinde açılan yeni pozisyonları öncelikle iç adaylara duyurarak iç hareketliliği teşvik ediyoruz. Bu yaklaşım, yalnızca kariyer gelişimini desteklemiyor, aynı zamanda bağlılığı ve kurum içi motivasyonu da artırıyor. ■

YAPICI GERİ BİLDİRİM YAKLAŞIMI

Yıl boyunca uyguladığımız ve adını Puratos'un global kültüründe sıkça geçen "Puratos sihri"nden alan "Sihirli An'lar" uygulamamızla, yöneticilerle ekip üyeleri arasında anlamlı, samimi ve yapıcı geri bildirim görüşmeleri yapılmasını teşvik ediyoruz.

Bu anlar, günlük iş akışının dışında durup birbirimizi dinlediğimiz, gelişim ve bağ kurma odaklı özel anlar olarak konumlanıyor. Çünkü, bizce kurum kültürünü gerçekten güçlü kılan, bazen bir kelime, bazen bir teşekkür, bazen de sadece durup dinlemektir. İşte bu yüzden bu görüşmelere "sihirli" diyoruz.





TÜRKİYE'DEN DÜNYAYA MUTLULUKLA YARINA

Lila Kağıt olarak 5 kıtada 80 ülkeyi aşan temizlik kağıdı ihracatımızı bizi başarıya alıştırın ekip ruhumuzla, hep birlikte çalışmaya borçluyuz.

Happy Place to Work araştırmasında **üst üste üçüncü kez**
"Türkiye'nin En Mutlu İşyeri" seçildiğimiz için gururluyuz.

Neval Önen Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

“Gücümüzü, kültürden alıyoruz”

Kafein Teknoloji, genç yeteneklere sunduğu bütünsel gelişim yolculuğuyla işveren markasını geleceğe taşıyor. “Önceliğimiz, şeffaflık ve gelişim odaklı bir kültürü her seviyede yaşatmak” diyen Kurumsal Yönetim Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Neval Önen, çalışan deneyimini merkeze aldıklarını söylüyor.



Son bir yıl içinde işveren markamızı güçlendirmek amacıyla hem iç hem dış iletişimi kapsayan çeşitli projeleri hayata geçirdik. Bu kapsamda attığımız en önemli adımlardan biri, Kafein Akademi programımızı yeniden yapılandırmak ve daha görünür hale getirmek

oldu. Program ile genç yeteneklere yalnızca işe alım değil; aynı zamanda adaptasyon, gelişim ve kariyer yolculuklarını kapsayan bütünsel bir deneyim sunmayı hedefledik.

Yeni mezun olarak aramıza katılan çalışanlarımıza teknik ve kişisel gelişim eğitimlerinin yanı sıra mentor

YETENEK YÖNETİMİ STRATEJİSİ

AÇIK İLETİŞİM: Öncelikle, açık iletişim kültürüne ve değer odaklı bir çalışma ortamına büyük önem veriyoruz. Adayların sadece pozisyona değil, aynı zamanda kurum kültürüne uyum sağlamasını da önemsiyoruz.

GELİŞİM POTANSİYELİ: Yetenek kazanımı sürecinde, yalnızca mevcut yetkinliklere değil, gelişim potansiyeline de odaklanıyoruz. Üniversite iş birlikleri ve kariyer platformları aracılığıyla genç yeteneklere ulaşmaya çalışıyor, kurum içi gelişim olanaklarımızı öne çıkarıyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz Kafein Akademi programı ile yeni mezunlara, teknik ve kişisel gelişim eğitimleriyle birlikte mentorluk desteği sağlıyor; iş hayatına daha güçlü bir başlangıç yapmalarını hedefliyoruz.

DESTEK OLMAK: Çalışanlarımızı elde tutmak için gelişimi merkeze alan bir yapı kurduk. Mentorluk, online eğitim platformları, iç rotasyon ve kariyer gelişim olanaklarıyla, ekip arkadaşlarımızın uzun vadeli gelişimlerini destekliyoruz. Aynı zamanda güçlü bir geri bildirim ve takdir kültürü oluşturmaya özen gösteriyoruz.

K-STARS PROGRAMI: Bu program ile çalışanlarımızın katkılarını görünür kılıyor ve onları düzenli olarak ödüllendiriyoruz. Böylece hem motivasyonu artırıyor hem de başarıyı sürdürülebilir kılacak bir takdir mekanizması oluşturuyoruz.

ESNEKLİK: Çalışma ortamımızı daha esnek ve dengeli hale getirmek adına uygulamalarımızı sürekli güncelliyoruz. Haftada bir gün ofise geline hibrit modelimizin yanı sıra, yaz aylarında 21 gün boyunca uzaktan çalışma imkanı sunuyoruz.

eşleştirmeleriyle destek sağladık. Bu sayede kurum kültürüne uyum sağlamalarını hızlandırdık. Program sonunda yüksek katılım ve memnuniyet oranlarına ulaştık ve birçok katılımcı, program sonrasında ekiplerimize kalıcı olarak dahil oldu.

Genç yeteneklere yönelik bir diğer önemli adımımız ise staj programımızı yeniden yapılandırmak oldu. Önceden yalnızca yaz döneminde gerçekleştirilen programımızı, artık kış ve yaz dönemi olmak üzere iki ayrı fazda yürütüyoruz. Böylece daha fazla öğrenciye staj imkanı sunarken, Kafein Teknoloji'nin genç yetenekler arasındaki işveren markası bilinirliğini de güçlendiriyoruz.

GÜÇLÜ İŞVEREN MARKASI

Bu çalışmalar doğrultusunda üniversite etkinliklerine daha fazla katılım sağladık. 2025 planlarımızda da genç yeteneklere ulaşmayı hedefleyen bu tür etkinliklere önemli bir yer verdik.

İşveren markası algısını güçlendiren bir diğer adımımız, K-Stars ödüllendirme sistemini daha görünür hale getirmek oldu. Çalışanlarımızın başarılarını düzenli olarak takdir ettiğimiz bu sistem sayesinde, geri bildirimlerde takdir görme oranının belirgin şekilde yükseldiğini gözlemledik.

Çalışan deneyimini geliştirme odağımızı doğrultusunda, şirket içi kurumsal etkinliklerin sayısını

artırdık. Yeni ve özgün içeriklere sahip etkinliklerle çalışan bağlılığını desteklemeyi sürdürüyoruz. Ayrıca kurum içi iletişimi güçlendirmek amacıyla başlattığımız 3 aylık e-bülten yayını sayesinde farklı departmanlardaki gelişmeleri çalışanlarımızla düzenli olarak paylaşıyoruz.

Sosyal medya tarafında da işveren markamızı daha geniş kitlelere ulaştırmak adına içerik stratejimize odaklandık. Özellikle LinkedIn ve Instagram üzerinden paylaştığımız kurumsal etkinlik içerikleri yüksek etkileşim aldı. Bu başarı üzerine hayata geçirdiğimiz Kafein Kariyer Instagram hesabında hem kurum



“Yaptığımız projeler sayesinde yalnızca işveren olarak algımızı değil, kurum içi bağlılık ve memnuniyet seviyemizi de gözle görülür biçimde yükselttik. Önümüzdeki dönemde bu etkiyi sürdürülebilir kılmak adına, çalışan deneyimini merkeze alan yeni projelerle yolculuğumuzu devam ettireceğiz.”

Neval Önen Kurumsal Yönetim GMY ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

kültürümüzü yansıtan içerikleri hem de kariyer odaklı paylaşımları artırmayı planlıyoruz.

KURUM KÜLTÜRÜ ÖNEMLİ

Günümüzde çalışanların yalnızca birer görev tanımından ibaret olmadığını, fikirleriyle, deneyimleriyle ve duygularıyla kurum kültürünün şekillenmesinde önemli rol oynadıklarını biliyoruz. Bu bilinçle, çalışanlarımızın sesini duymayı ve onları karar süreçlerine dahil etmeyi stratejik bir öncelik haline getirdik.

Bu amaçla hem düzenli hem de anlık geri bildirim mekanizmaları kurduk. Her yıl çalışanlarımıza yönelik gerçekleştirdiğimiz “Çalışan Memnuniyeti ve Katılım Anketi” ile genel eğilimleri izliyoruz. Ayrıca İK ekibi olarak çalışanlarla düzenli olarak birebir görüşmeler gerçekleştiriyoruz. Özellikle yeni başlayan arkadaşlarımızla, ikinci ve altıncı aylarında gerçekleştirdiğimiz görüşmeler sayesinde hem süreç uyumlarını destekliyor hem de ilk izlenim ve ihtiyaçlarını yakından takip edebiliyoruz.

Bunun yanı sıra, tüm çalışanlarımızla işe başlama yıl dönümlerinde düzenli birebir görüşmeler yapıyoruz. Bu sayede memnuniyet düzeylerini ölçüyor, varsa taleplerini yakalayarak çözüm üretiyoruz.

İç iletişim platformumuz Kafein Portal üzerinden yürüttüğümüz “Bir Fikrim Var” uygulamamız da çalışanlarımızın doğrudan İK’ya fikir ve önerilerini iletebileceği interaktif bir kanal sunuyor. Tüm önerileri titizlikle inceliyor, uygulanabilir olanları en kısa sürede hayata geçiriyoruz.

Bu yaklaşım, yalnızca çalışan memnuniyetini artırmakla kalmıyor; aynı zamanda kuruma duyulan bağlılık ve genel performans üzerinde de olumlu etkiler

yaratıyor. Çünkü biz inanıyoruz ki güçlü bir kurum kültürü, çalışanların sesinin duyulduğu ve değer gördüğü bir ortamla mümkündür.

YAPAY ZEKA VE TEKNOLOJİ

Çalışan deneyimini dijitalleşme ve yapay zekâ destekli araçlarla güçlendirmek, kurumumuzun öncelikli hedeflerinden biri. Bu doğrultuda hem operasyonel süreçleri hızlandırmak hem de çalışanlarımıza daha esnek ve kullanıcı dostu bir deneyim sunmak için çeşitli dijital çözümler hayata geçirdik.

Kafein Portal uygulamamız sayesinde birçok süreci dijital ortama taşıdık. İzin taleplerinden performans değerlendirmelerine, satın alma ve idari işler süreçlerine kadar pek çok İK ve destek fonksiyonunu çalışanlarımız tek tıkla kolayca gerçekleştirebiliyor ve takip edebiliyor.

Gelişim tarafında ise çalışanlarımıza teknik ve kişisel becerilerini geliştirebilecekleri geniş kapsamlı bir eğitim altyapısı sunuyoruz. Online eğitim platformumuzda liderlikten veri analizine, iletişim becerilerinden yazılım geliştirmeye kadar birçok başlıkta içeriklere diledikleri zaman erişebiliyorlar. Ayrıca çalışan taleplerini dikkate alarak hem kurumsal hem de birebir eğitim programları düzenliyoruz.

Tüm bu süreçleri hem kullanıcı geri bildirimleriyle hem de katılım verileriyle düzenli olarak ölçümlüyor, ihtiyaçlara göre sürekli geliştiriyoruz. Çünkü biz dijital dönüşümün asıl gücünün, teknolojinin ötesinde, bu teknolojiyi anlamlı şekilde kullanan çalışanlarda yattığına inanıyoruz. ■

3 ÖNEMLİ ODAK ALANIMIZ

1. ŞEFFAFLIK VE DÜRÜSTLÜK Bunlar, kurum içi güvenin temelini oluşturuyor. Tüm iletişim süreçlerimizde açık ve net bir yaklaşımı benimsiyoruz. Çalışanlarımızla hedeflerimizi, kararlarımızı ve geri bildirimleri şeffaf şekilde paylaşıyor; aynı yaklaşımı karşılıklı olarak teşvik ediyoruz. Bu sayede güven temelli, sağlıklı bir iş ortamı yaratıyoruz.

2. ÇALIŞAN GELİŞİMİ Gelişim odaklılık, çalışanlarımızın hem bireysel hem de profesyonel olarak kendilerini sürekli geliştirebilecekleri bir ekosistem kurma hedefimizi yansıtıyor. Eğitim platformlarımız, kariyer gelişim yollarımız, mentorluk programlarımız ve Kafein Akademi gibi yapılarla çalışanlarımızın potansiyellerini destekliyoruz.

3. SÜREKLİ ÖĞRENME Hızla değişen dünyaya uyum sağlayabilmenin ve yenilikçi kalabilmenin ön şartlardan birini öğrenme oluşturuyor. Biz, öğrenmenin belli bir evreye ait olmadığını, tüm kariyer yolculuğu boyunca devam etmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu yüzden hem teknik hem de kişisel gelişim alanlarında güncel içeriklerle zengin bir öğrenme ortamı sunuyoruz.

Havada, karada ve denizde, Petrol Ofisi'nin enerjisi her yerde.

Ülkenin dört bir yanında Türkiye'nin enerji ihtiyacını karşılayan
Petrol Ofisi, gelişen ürün ve hizmetleriyle bugünden yarına hazır.



“Çalışan değil, kültür temsilcisi”

“Çalışma arkadaşlarımızı yalnızca bir iş gücü olarak değil, kültürümüzün temsilcisi ve sosyal etki ortaklarımız olarak görüyoruz” diyen Esas Gayrimenkul İnsan ve Kültür Kıdemli Direktörü Aslı Kemal, işveren markasını güçlendiren dijital, kültürel ve sosyal uygulamalarıyla fark yarattıklarını anlatıyor.

Son 1 yılda işveren markamıza değer katan pek çok yeni uygulamayı hayata geçirdik. Bu projelerle yalnızca mevcut çalışma arkadaşlarımız için daha güçlü bir deneyim sunmakla kalmadık, aynı zamanda kurum kültürümüzü görünür kıldık ve güven odaklı işyeri kültürümüzü tescilledik.

2025 yılında Great Place to Work® Enstitüsü tarafından açıklanan iki ayrı listede birden yer aldık. Çalışanlarımızın geri bildirimlerine dayanan Trust Index™ araştırması sonuçlarına göre, global standartlarda bir çalışan deneyimi sunduğumuzu bir kez daha kanıtlayarak Great Place To Work-Sertifikalı™ unvanını koruduk.

Ayrıca Türkiye'nin En İyi İşverenleri™ 2025 listesinde, çalışan sayısı kategorisinde 3. sırada yer alarak büyük bir başarıya imza attık.

Sürdürülebilirlik anlayışımızı sadece çevreyle sınırlı görmedik, sosyal etkiyi merkezine alan projelerle 2025 Sosyal Sorumluluk ve Gönüllülük Ödülleri'nde aday gösterildik. Güçlü STK'larla ve gönüllü çalışma arkadaşlarımızla birlikte çalışarak projeler ürettik ve hayata geçirdik.

#SeninleBirlikteİyiyiz Esenlik programımızı çalışanlarımızın güncel ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırdık. Çalışma arkadaşlarımızın ihtiyaçlarını gözетerek onların refahını destekleyen uygulamaları hayata geçirdik.



EŞİT VE KAPSAYICI ŞİRKET

Çeşitlilik ve kapsayıcılığa olan inancımızla; toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çeşitli farkındalık eğitimleri ve etkinlikler gerçekleştirdik. “Nöbetteyiz” etkinliği, TCE 101, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddet Günü gibi özel günlerde hem kamuoyu hem de çalışanlarımızla aktif bir iletişim kurduk. Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği Politikamızı yayınlayarak tüm çalışma arkadaşlarımızla paylaştık.

Çalışan Deneyimi Platformumuz üzerinden düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz NPS ölçümleri, nabız ve memnuniyet anketleriyle uygulamalarımızı veriyle şekillendiriyor, her bir geri bildirim geleceğin yol haritasına dönüştürüyoruz.

Tüm çalışma arkadaşlarımızı yalnızca bir iş gücü olarak değil, kültürümüzün taşıyıcısı ve toplumsal etki ortaklarımız olarak görüyoruz. Bu yaklaşımımız, işveren markamızı yalnızca kurum içerisinde değil, sektörde ve toplumda da farklılaştırıyor.

STRATEJİNİN TEMEL TAŞLARI

Güçlü bir ilk izlenim, kalıcı bir bağlılık yaratarak; adaylarımızla kurduğumuz ilişkinin, gelecekteki bağlılık duygusunun temellerini attığına inanıyoruz. Aday deneyimini, profesyonel iletişimden şeffaf süreç yönetimine

Çalışan deneyimini çeviklik ve dijitalleşmeyle nasıl güçlendiriyoruz?

kadar her boyutuyla özenle kurguluyoruz.

#SeninleBirlikte diyerek her adayımızı yalnızca bir pozisyonun adayı değil, kültürümüzün potansiyel bir taşıyıcısı olarak görüyoruz. İşe alım sürecimizde adaya kendisini değerli hissettiren, saygı ve ilgi temelli bir yaklaşımı benimsiyoruz. Daha ilk temasta “İyi ki burdayım” duygusunu yaşatmayı hedefliyoruz. Çünkü bizce güçlü bir işveren markası, daha ilk izlenimde güven verir ve bir kariyer değil, bir yol arkadaşlığı vadeder.

Güçlü kültür, ortak amaç, gerçek bağlılık ile çalışma arkadaşlarımıza sunduğumuz deneyimin temelinde, #Birlikteyiz anlayışı yatıyor. Onları sadece bir çalışan değil, bu yapının değer yaratan ve geleceğe yön veren bir parçası olarak görüyoruz. Çalışma ortamımızda herkesin kendini önemli, güvende ve güçlü hissetmesini sağlayan uygulamalarla, “İyi ki buradayım” duygusunu besliyoruz.

ODAK GRUP ÇALIŞMALARIMIZ

Yenilikçi projeler geliştirme, öneriler getirme ve uygulamalar için tüm çalışma arkadaşlarımızı daima destekliyoruz. Yılda 2 defa değer yaratan proje değerlendirmelerimizi komitemiz tarafından yapıyoruz.

1 2024 yılında Çeviklik Ofisi’nin liderliğinde çalışmalarına başlayan Çevik Takım Enigma, yapay zeka ve otomasyon teknolojilerini dört ana iş sürecimize entegre ederek, operasyonel verimliliği artırma ve insan kaynaklı hataları en aza indirme yönünde önemli adımlar attı.

2 Bu kapsamda örnek uygulamalardan biri; robot tabanlı işe giriş evrak süreci yönetimi oldu. Yeni çalışanların evrak süreçleri, artık manuel giriş yerine yapay zeka destekli otomasyonla yönetmeye başlıyoruz.

3 Bir diğer uygulamada ise, masraf formlarının sadece ekran taramasıyla tanınarak hızlı ve hatasız şekilde işlenmesi sağlanarak hem zaman tasarrufu hem de işlem kalitesinde belirgin iyileşmeler elde edildi.

4 Her yıl haziran ayında gerçekleştirdiğimiz Teknoloji ve İnovasyon Günü etkinliğimizde, çalışma arkadaşlarımızı alanında öncü uzmanlarla bir araya getiriyor, “geleceğin dünyası” üzerine ilham verici oturumlar düzenliyoruz.

5 İş süreçlerinde yapay zeka uygulamalarına ihtiyaç duyan ekipleri desteklemek amacıyla kurum içi bilgilendirme ve yönlendirme çalışmalarımıza devam ediyoruz. Yakın zamanda şirketimize özel chatbot’la çalışma arkadaşlarımızın deneyimini daha hızlı, etkileşimli ve erişilebilir hale getireceğiz.

6 Geleceği şekillendiren teknolojileri kültürümüzle harmanlayarak, insan-odaklı dijitalleşme vizyonumuzu geleceğe yön veren çözümlerle güçlendiriyoruz.

7 Performans yönetimini, dijital altyapılarla desteklenen bütünsel bir süreç olarak ele alıyoruz. Hedef belirleme, düzenli geri bildirim ve izleme ve değerlendirme adımlarını kapsayan bu sistem; yıl boyu kesintisiz şekilde ilerliyor.

Her bir projeyi titizlik ve dikkatle dinleyip değerlendiriyoruz. Bu proje şirkete, süreçlere değer yaratan bir çalışma olursa, ilgili arkadaşlarımız büyük ödül/teşvik ödülü gibi ödüllere hak kazanıyor. Ayrıca ödüle başvuru yapılan her bir projenin sahibi çalışma arkadaşlarımız İnsan ve Kültür departmanı tarafından ürettikleri projeler ve başarıları için sertifikalandırılıyor. Ödül kazanan çalışma arkadaşlarımızı, çalışmalarının detaylarıyla birlikte çalışan deneyimi platformumuz aracılığıyla duyuruyoruz. Proje sahibi ve yöneticisi, CEO’muz tarafından da takdir ediliyor.

Çalışan deneyimi platformumuz üzerinden anonim olarak ekip arkadaşlarımız öneride bulunabiliyor. Her çeyrekte toplanan öneri komitemiz tarafından o dönemde gelen tüm öneriler büyük bir özen ve titizlikle değerlendiriliyor ve hayata geçirilebilecek tüm öneriler tüm ekip arkadaşlarımız için hayata geçiyor.

GPTW güven endeksi ve çalışan memnuniyeti anketi sonuçlarından yola çıkarak gönüllü çalışma arkadaşlarımızdan oluşan odak grup çalışmaları gerçekleştirdik. Her bir işletmemizden gönüllü

çalışma arkadaşlarımızın katılımıyla daha iyisini nasıl yapabileceğimizi konuştuk. Gelen önerileri yönetim ekibimizle değerlendirdik ve ortak amaca ve stratejilerimize uygun olan önerilerin yüzde 90’ını hayata geçirdik. Çalışma arkadaşlarımıza tüm önerilere yönelik geri bildirimde bulunduk. Çalışma arkadaşlarımızı kararlarımıza ve uygulamalarımıza dahil eden yaklaşımımızı sürdüren kapsayıcı inisiyatiflerimize devam edeceğiz.



Mwaffak Kanjee McDonald's Türkiye CEO'su

İstihdam seferberliği: “2 bin kişiyi işe alacak”

McDonald's Türkiye, 280 noktası ve 8 bin çalışanıyla 100 milyona yakın müşteriye hizmet veriyor. Şirketin CEO'su Mwaffak Kanjee, son dönemde bütün dünyada insanı 'kaynak' değil 'değer' olarak görmenin öneminin anlaşıldığını söylüyor. Kanjee, sözlerine şöyle devam ediyor: “Çalışanlarımızı değer olarak gören, onları eğitim programlarıyla desteklediğimiz kapsayıcı bir yaklaşımla stratejilerimizi oluşturmuyoruz.”

Türkiye'nin önemli işveren markalarından biri olarak 8 bini aşkın çalışma arkadaşımızla, yılda yaklaşık 100 milyon müşteriye hizmet sunan büyük bir yapıyız. Sektör ortalamasının üzerinde bir istihdam etkisine sahibiz. Tedarik zinciri, ödenen ücretlerin harcanması ve çalışanlarımızın hane büyüklüğünü de dahil ettiğimizde 66 bin kişinin yaşamını üretim süreçlerimizle etkiliyoruz. Elbette çalışma arkadaşlarımıza yönelik birçok önemli projeyi hayata geçirdik. Çünkü onlara sunduğumuz kariyer sözü ve onların mutluluğu, kurum kültürümüzün kalbinde yer alıyor. Bu bilinçle kurguladığımız kapsamlı eğitim programları, mevcut ekip arkadaşlarımızın bağlılığını artırırken farklı yeteneklerin de McDonald's Türkiye'yi tercih etmesinde belirgin bir rol oynuyor.



DEĞİŞMEZ 3 İLKEMİZ

Yakın zamanda elde ettiğimiz “Great Place to Work” sertifikası da çalışanlarımızın verdiği güven ve fırsat eşitliği odaklı geri bildirimlerin bağımsız global bir kurum tarafından onaylanması anlamına geliyor. Küresel standartlarda yapılan bu değerlendirme, McDonald's Türkiye kültürünün çalışanlar tarafından da sahiplenildiğini kanıtlamanın yanı sıra yeni yetenekler için en güçlü referansımız oluyor.

Son dönemde tüm dünyada artan rekabet anlayışı insanı, kaynak olarak değil “değer” olarak görmenin önemini iş dünyasına gösterdi. Çalışanlarla ilgilenmek, onlara yapıcı geri bildirim vermek, insana yatırım yapmak ve zaman ayırmak temel bakış açılarımızı oluşturuyor. Açık iletişim ve şeffaflık, sürekli gelişim ve takım ruhu unsurları McDonald's Türkiye olarak başlıca değerlerimizi oluşturuyor. Çalışanlarımızı değer olarak gören, onları eğitim programlarıyla desteklediğimiz kapsayıcı bir yaklaşımla stratejilerimizi oluşturmuyoruz. Geri bildirim ve açık kapı kültürümüzle de bu bütüncül yapıyı destekliyoruz.

DİJİTALLEŞME VE YAPAY ZEKA

Yapay zeka ve büyük veriyi çalışan deneyiminin ilk adımı olan işe alım süreçlerinde aktif olarak kullanıyoruz. Bizimle çalışmak isteyen potansiyel çalışma arkadaşlarımıza tercih ettikleri uygulamalar, haber kaynakları ve platformlardan ulaşıyoruz. Ayrıca dijital satış uygulamamızdan da iş başvurusunda bulunulabiliyor. Özellikle genç adaylarımız bu uygulamadan başvurarak web sitemize yönlendiriliyor ve farklı kariyer olanaklarını da görebiliyorlar.

ÇALIŞANLARLA İLETİŞİMDE TEMEL DEĞERLERİMİZ



ÖZGÜR VE DİNAMİK İŞ ORTAMI: Temel değerlerimiz arasındaki bu açık kapı ve geri bildirim kültürünü, hem idari yapımızda hem de sahada uygulayan bir şirketiz. Böylece tüm fikirlerin tartışılabildiği, çalışanlarımızın fikirlerini paylaşabildiği özgür ve dinamik bir iş ortamı sunuyoruz.

SAHADA BİREBİR İLETİŞİM: Türkiye'nin dört bir yanındaki 280 restoranımızda görev yapan 8 bini aşkın çalışma arkadaşımızı düzenli olarak ziyaret ediyor ve sahaya birebir iletişim kuruyoruz.

ÇALIŞAN BULUŞMALARI: Merkez ofisimizde de çalışanlarımızın yönetimle etkili iletişim kurabileceği platformları oluşturmak ve güveni daha da artırmak amacıyla "McCEO Cafe", "Staff Meeting" gibi buluşmalar gerçekleştiriyoruz. Bu buluşmalarda, şirketimizin strateji ve hedeflerini düzenli olarak kendileriyle paylaşıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın sorularını birebir yanıtlıyor, geri bildirimleri alarak şirketimizin gelişim alanları üzerine yoğunlaşıyoruz.

SONUCA ETKİ: Günümüzün en önemli ihtiyaçları arasında sonuca etki eden anlamlı yaşamlar üretmeyi görüyoruz. Devreye aldığımız eğitimler de birlikte hareket etme hedefiyle organize ediliyor.

BAŞARIŞILIK DUYGUSU: Sonuçta da tüm başarıları beraber kutluyoruz. Yeni satışa sunulan ürünleri hep birlikte tadıyor, menülerimize önerilerde bulunarak bir bütünün parçası olma bilincini ve "başarışılık" duygusunu birlikte yaşıyoruz.

ADAY GÖSTERİMİ: Çalışanlarımızın her üç ayda bir kendi mesai arkadaşlarından birini "takdire aday" göstermesi ve bu adayın ödüllendirilmesiyle çalışanlar arası takdir duygusu da pekiştirilmiş oluyor.

Bu yaklaşımımız, işe alımın ötesine geçerek mevcut ekip arkadaşlarımızın gelişimine de yansıyor. Örneğin dijital eğitim uygulamamız olan Fred&Campus ile çalışanlarımız gıda güvenliği de dahil olmak üzere pek çok konuda eğitim alabiliyor. Ayrıca "My Town" isimli uygulamamızla çalışan deneyimini de dijitalleştiriyoruz. Çalışanlarımız, bu uygulama üzerinden şirketimizle ilgili güncel haberler, talimatlar, prosedürler, dokümanlar gibi her türlü bilgi ve belgeye erişebiliyor. Bundan sonraki aşamada, işe giriş evraklarını bu sistem üzerinden kabul etmeyi, yeni çalışanlarımız için şirketin tanıtımını ve gerekli bilgilendirmeleri dijital olarak gerçekleştirmeyi hedefliyoruz.

KAPSAYICILIK TEMELLİ KÜLTÜR

Günümüzde pek çok sektörde olduğu gibi hızlı servis restoranı sektöründe de çalışanları elde tutmak için gerekli düzenlemeleri yapmak gerekiyor. McDonald's

McDonald's Türkiye ● GIDA ●

Mwaffak Kanjee McDonald's Türkiye CEO'su



Türkiye'de kapsayıcılık temelli kültürümüz ve gelişim odaklı yaklaşımımızla bu konuyu başarılı bir şekilde yönettiğimize inanıyorum. Türkiye'nin dört bir yanında 280 noktada yılda yaklaşık 100 milyon müşteriye hizmet verirken, 8 bini aşkın çalışanımıza esnek saatlerde farklı iş pozisyonları sunabiliyoruz. Genç ekip arkadaşlarımız ilk haftalarından itibaren sahaya iniyor, ardından kapsamlı eğitim modülleriyle kişisel ve profesyonel becerilerini hızla geliştirme şansını buluyorlar. Bu sayede bugün yöneticilik koltuğunda oturan ve kariyerine kasada veya mutfakta başlamış olan pek çok çalışana sahibiz.

Ortalama 26,6 yaş ile genç bir çalışan profilimiz var. Özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu genç yaş gruplarında istihdam sağlıyoruz. Bu vizyonla yeni bir istihdam seferberliği başlattık. Yaz aylarında başta gençler, kadınlar ve emekliler olmak üzere Türkiye genelinde 2 bin kişiyi yapımıza katacak ve büyüme planlarımızı yine kapsayıcılık temelinde hızlandıracaktır.

Kadın istihdamında da aynı kararlılıkla ilerliyoruz. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın (TEPAV) araştırmasına göre, yiyecek ve içecek sektöründe kadın çalışan oranı yüzde 38,6 iken şirketimiz 2024 yılı itibarıyla yüzde 48,9 kadın çalışan oranıyla sektör ortalamasının üzerine çıktı. Türkiye genelinde üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı yüzde 19,6 iken bizde bu oran yüzde 40,3'e ulaştı. Bu sonuçlar, fırsat eşitliğini benimseyen yönetim anlayışımızın etkisini ortaya koyuyor. ■





Ayvalık Business Forum

LİDERLERİN
GÜZ
KAMPI

FAST COMPANY

YENİ

12-13 Eylül 2025 | AYVALIK

BÜYÜK BULUŞMAYI AJANDAYA ALIN

Türkiye'nin önde gelen iş insanları, 4'üncü kez tarih, kültür ve doğa merkezi Ayvalık'ta buluştu. Chobani'nin Kurucusu Hamdi Ulukaya'nın da konuştuğu buluşmada, katılımcılar Muhtar Kent'in evinde verdiği davete büyük ilgi gösterdiler. Konuşan, katılan ve destek olan dostlarımıza teşekkür ediyor, 2025 yılı için tarihimizi paylaşıyoruz.

BIG
SHIFT

- Şirket yönetiminde değişimin anlamı,
- Liderlik ve ofis yaşamının yarını,
- Yapay zekayla gelen dönüşüm,
- Yeni dönemde büyüme stratejileri,
- Yeni nesil yetenek ve sektörler.

Zeynep Ergenç AXA Türkiye İK Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi

AXA Sigorta'nın 'farklı' stratejisi

“‘Farkına var Farkımız var’ markamız, kurum kültürümüzü, iş yapış modelimizi ve sektörde farklılaşan uygulamaları çok net biçimde anlatmaya odaklandığımız bir mesaj” diyen AXA Türkiye İnsan Kaynakları Başkanı Zeynep Ergenç, dijitalleşmeden kişiselleştirilmiş deneyime, liderlik gelişiminden yapay zeka destekli tüm yeniliklere kadar tüm işleyişi anlatıyor.

İkinci yaşını henüz dolduran işveren markamızı bu yıl bir platform üzerinden tanıtmaya odaklanarak AXA Türkiye Kariyer sitesini hazırladık. Bu sayfa ile amacımız, yolu bizimle kesişen herkesin tek bir kaynaktan AXA'da yaşamı, gelişimi, kariyer olanaklarını görebilmesi ve bilgi sahibi olabilmesini sağlamak.

İnsan Kaynakları süreçlerimizin dijitalleşmesi de işveren markamızın çok değerli bir adımıydı. Öte yandan, yapay zeka destekli dijital bir İK asistanı tasarladık. ŞANS adını verdiğimiz İK chatbotumuz kendisine sorulan yaklaşık 2 bin 500 soruyu yüzde 80 doğruluk oranı ile bizim yerimize yanıtladı.

Son olarak, sigortacılık sektörünü tanıtmak da bir o kadar önemli. Pek çok üniversite iş birliği ve YASED başta olmak üzere farklı derneklerle hayata geçirdiğimiz akademik programlar da farkımızı ortaya koyan çalışmalar oldu. Bu projeler, sektörde gençlere fırsat sunan öncü kurumlardan biri olarak anılmamıza katkı sağladı ve işveren markamıza güç kattı.

ANLAMAK İÇİN DİNLİYORUZ

Daha iyi bir çalışan deneyimi için, sürdürülebilir gelişim adına her fırsatta farklı kanallardan çalışma arkadaşlarımızı dinlemek ve anlamaya odaklanıyoruz. AXAlılarla düzenli olarak birebir görüşmeler yapıyor, anketlerle duygu ve düşüncelerini ölçümlüyoruz.

AXA Türkiye'de herkesin çok seversen



kullandığı bir ifade var. El sıkışmak.

Büyük bir çoğunluğun görüşünü almadan, fikrini sormadan herhangi bir adım atmayı tercih etmiyoruz. Buradaki odağımız: Anlamak için dinlemek.

Bu sebeple, İnsan Kaynakları İş Ortaklarımız tüm arkadaşlarımızın unvan ve görev ayırt etmeksizin görüşlerini düzenli olarak almak için görüşmeler yapıyor. BirARADA adını verdiğimiz bu buluşmaları ve birebir görüşmeleri çok önemsiyoruz. El sıkışıyor, yola öyle devam ediyoruz. Çünkü bu yolculuk hepimizin.

SEKTÖRDE İLK: AXAGPT

AXA Türkiye’de çalışan deneyimi yalnızca İnsan Kaynakları süreçleri ile bağlantılı değil. İş yapış modelimiz, kültürümüz, liderlik modelimiz ve süreçlerimiz bu deneyimin olmazsa olmazı. AXA Türkiye kültüründe yalın süreçler inşa etmek, operasyonel mükemmeliyeti güçlendirmek için bir sadeleşme süreci yönetiyoruz.

Bizim için yapay zekanın bu denli geliştiği, kullanıcı deneyiminin farklı boyutlara taşındığı bu dönemde çalışma arkadaşlarımızın da bu yetkinliklere sahip olmasını sağlamak en ön planda. Dijital dönüşüm ve müşteri memnuniyeti alanındaki liderliğimizi bir adım ileriye taşıyarak, sigortacılık iş, süreç ve deneyimini sürekli öğrenen AXAGPT’yi önce çalışma arkadaşlarımızın kullanımına sunmaya hazırlanıyoruz. Sektörde ilk olacak uygulama ile yapay zeka teknolojisini iş süreçlerinde kullanmaya başlayacağımız için ayrıca çok heyecanlıyız.

YAPAY ZEKA PROJEMİZ

2030 vizyonuna emin adımlarla ilerlediğimiz bir dönemde, işimiz sigortacılık olduğu için yalnızca iş süreçlerimizi değil, onları yöneten herkesi de geleceğe ve geleceğin becerilerine hazırlamalıyız, diyoruz. “Yapay Zeka 101” ve “Dijital Okuryazarlık” gibi eğitimlerle teknolojik dönüşüme hazırlık sağlıyoruz.



AXA’NIN 3 TEMEL İLKESİ

1. YETENEK YÖNETİMİ: Her AXA’lının bir yetenek olduğu anlayışıyla hareket ediyoruz. Bu nedenle AXA Türkiye olarak İnsan Kaynakları stratejimizin temelinde Yetenek Yönetimi yer alıyor. Herkes kendine has yetenekleri ve potansiyeli ile deneyimine kendisi yön veriyor olsa da bu yolculukta yalnız olmaması, yalnız olmadığını hissetmesi çok önemli.

2. KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ ÇALIŞAN DENEYİMİ: Her çalışanın ihtiyaçlarının farklı olduğunun bilinciyle, onların gelişim yolculuklarını kendi istek ve hedefleri doğrultusunda şekillendirebilecekleri esnek ve anlamlı bir yapı kurduk.

3. LİDERLİK: Her seviyede liderliği önemsiyor ve sürekli gelişim ve cesaretlenmeye odaklanıyoruz.

Üstelik bu eğitimler yalnızca bilgi vermekle kalmıyor; aynı zamanda davranışsal dönüşüm yaratmayı hedefliyor.

Bunun yanı sıra, ‘Lidersizsiniz’ platformumuz, çalışma arkadaşlarımızın yapay zeka kullanarak fark yarattıkları projelerini paylaşmalarını sağlayarak birbirlerinden öğrenmelerini destekliyor. Geleceğe dönük olarak, tersine mentorluk, interaktif öğrenme platformları ve liderlik için oyunlaştırılmış modüllerle bu dijitalleşme sürecini kurumsal bir kas haline getiriyoruz.

AMAÇ, VİZYONA KATKI

“Pozisyona değil, AXA’ya yetenek kazandırırız” yaklaşımımızla, sadece bugün değil, gelecekte de kurumumuza katkı sağlayacak yetenekleri aramıza katmayı önemsiyoruz. AXA Türkiye İnsan Kaynakları stratejisi “İlerlemek için Önemsiyor ve Cesaretlendiriyoruz” değerlerimizi yansıtan iki temel ilkeyi temsil ediyor. “Önemsiyoruz” (Care), müşterilerimize, çalışanlarımıza ve topluma olan bağlılığımızı; onların ihtiyaçlarına duyarlı olmayı ve onlara değer katmayı ifade ederken, “Cesaretlendiriyoruz” (Dare) ise, inovasyon yoluyla cesur adımlar atarak, sektörde öncülük yapma ve değişime liderlik etme kararlılığımızı simgeliyor.

Son bir yıl içerisinde AXA Türkiye’de esnek çalışma modelimizi destekleyen bir uygulamaya daha imza attık ve çeşitlendirilmiş izinlerimizi, fark yaratan uygulamalarımızı “Seni Bekler” çatısı altında buluşturduk. Ebeveyn olan çalışma arkadaşlarımıza, evcil hayvanı olan AXA’lılara, bakım verme sorumluluğu olanlara yönelik birbirinden farklı izinlerimiz var. Bunlar sadece birer örnek.

Hayatın bizi beklediğini unutmadan, daha yalın ve planlı iş süreçleri ile, gelişime duyduğu tutkuyla, takım olmayı destekleyen ve farkını ortaya koyan bir kültürle AXA Türkiye her seviyeden yeteneğe kapılarını açıyor.

“İşimizin kalbinde insan var”

IC Holding, alışan deneyimini güçlendirmek ve genç yetenekleri geleceğe hazırlamak için dijitalleşmeden gönüllülüğe uzanan kapsamlı uygulamalar yürütüyor. IC Holding İnsan ve Kültür Başkanı Nazire Ulusoy, “alışanların sesini sadece duymak değil, o sesi karar alma süreçlerine entegre etmek kritik önem taşıyor” diyor.



Son bir yıl bizim için işveren markası alanında geleişim ve derinleişme yılı oldu. IC Holding ve Grup şirketleri olarak 20 bini aşan büyük insan kaynağı yapımızın farklı ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmek için detaylı iğ r  çalışmaları gerçekleştirdik. Bu doğrultuda hem genç yeteneklere hem de mevcut çalışanlarımıza yönelik projeleri eşzamanlı olarak yürütmeye devam ediyoruz.

Genç yeteneklere yönelik olarak “IC Kuşağı” isimli yeni mezun geliştirme ve staj programlarımızı yapılandırmaya devam ediyoruz. Bu program sadece klasik bir staj uygulaması değil; vaka çalışmaları, mentorluk süreçleri, online kampüs buluşmaları ve gençlerin gerçek projelere dahil olabileceği canlı bir gelişim platformu olma özelliği de taşıyor. Program sonunda aramıza katılan genç profesyonellerin adaptasyon sürecinin oldukça hızlı ve verimli olması, yaptığımız tasarımın yerini bulduğunu gösteriyor.

YENİ İLETİşİM PLATFORMU

Mevcut alışanlarımıza yönelikse, “IC Sesimiz” çatısı altında bir iç iletişim ve intranet platformu oluşturduk. Bu platform sayesinde çalışanlarımızı sadece bilgilendirmekle kalmıyor, aynı zamanda iç iletişim süreçlerine de aktif şekilde dahil olmalarını sağlıyoruz. Çeşitli bölge ve grup şirketlerinden gelen hikayelerle ve başarılarla kurumsal hafızamızı görünür kılarken, başarıları ödüllendiren kültürel bağları da güçlendiriyoruz.

Ayrıca alışma arkadaşlarımızın sağlık ve refahını desteklemek için kapsamlı programlar sunuyoruz. Bunlar arasında özel sağlık sigortası, sigarayı bırakma programı, mental sağlık gibi wellness programları

“İŞ VE YAŞAM DENGESİNİN KORUNMASINA YARDIMCI OLUYORUZ”

CAZİP ÇALIŞMA ORTAMI Yeni izin uygulamaları ve hibrit çalışma modelleri sunarak çalışanlarımızın iş ve özel hayat dengesini korumalarına yardımcı oluyoruz. Bu yaklaşım, özellikle yeni nesil yetenekler için cazip bir çalışma ortamı yaratıyor ve onların değişen yaşam tarzlarına uyum sağlıyor.

REFLEX ÇALIŞMA Örneğin işe yeni başlayan çalışma arkadaşlarımız, “10’dan Başla” izin uygulamamız ile ilk yıllarında kullanabilecekleri 10 gün izne hak kazanıyorlar. Ayrıca yaz döneminde çalışma arkadaşlarımızın daha rahat ve esnek bir şekilde çalışabilmesi için “Reflex Çalışma Düzeni” uygulamamızı devreye aldık.

GÖNÜLLÜLÜK İbrahim Çeçen Vakfı iş birliği çalışma arkadaşlarımızı gönüllülük faaliyetlerinde aktif roller almaya teşvik ediyoruz. Bu tür faaliyetler, çalışanlarımızın topluma olan bağlılıklarını artırırken, aynı zamanda IC Grubu kültürümüzü de güçlendiriyor. Toplumsal sorumluluk bilinci yüksek bir grup olmak, özellikle toplumsal değerlere önem veren yeni nesil yetenekler için grubumuzu daha çekici kılıyor.

ve destek hizmetleri bulunuyor. Tüm bu esenlik uygulamalarımızı “IC İyi Yaşam Harekatı” çatısı altında yapılandırıyoruz. Bu programlar, çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumalarına yardımcı olurken iş yerindeki genel memnuniyetlerini de artırıyor.

IC SYNERGY DEVREDE

Çalışanların sesini duymak değil, o sesi karar alma süreçlerine entegre etmek de çok kritik bir önem taşıyor. Biz son yıllarda işte bu bilinçle klasik çalışan bağlılığı anketlerinden daha fazlasına odaklandık. Tüm sektörlerimizde, ofis ve saha ayırt etmeksizin, toplam 35 farklı lokasyonda 200’ün üzerinde çalışma arkadaşımızla “Aksiyon Geliştirme Çalıştayları” düzenledik. Bu çalıştaylara katılan çalışma arkadaşlarımız çevik yöntemlerle, aksiyonların alınmasına katkıda bulundukları gibi bu aksiyonları takip etmeye devam ediyorlar.



“Çalışanlarımızdan gelen öneri ya da beklentileri ‘IC Synergy’ isimli sistemimizle kayıt altına alıyoruz.

Değerlendirilen öneriler doğrudan ilgili birimlerle paylaşılırken, bazı öneriler hızla projeye dönüşebiliyor. Bu süreci, çalışma arkadaşlarımızın fikirlerinin özenle değerlendirildiği, uçtan uca şeffaf bir şekilde yönetiyoruz. “



Yıllık bağlılık ve deneyim anketleri bizim için hâlâ önemli bir yol gösterici olsa da, artık yıl boyunca devam eden “nabız anketleri” ile daha çevik bir yaklaşım benimsiyoruz. Geri bildirimlerin etkin biçimde değerlendirilmesini ve yönetilmesini önemsiyoruz. Çalışanlarımızdan gelen öneri ya da beklentileri “IC Synergy” isimli sistemimizle kayıt altına alıyoruz. Değerlendirilen öneriler doğrudan ilgili birimlerle paylaşılırken, bazı öneriler hızla projeye dönüşebiliyor. Bu süreci, çalışma arkadaşlarımızın fikirlerinin özenle değerlendirildiği, uçtan uca şeffaf bir şekilde yönetiyoruz.

YAPAY ZEKA VE BİZ

“IC Grubu Yeni Yetenek Yönetimi Modeli” çerçevesinde, 2023 yılında “IC Grubu’nun Liderlik&Başarı Profili”ni yeniden belirledik. Bu kapsamda yetkinliklere ek olarak IC Grubu’nda görev alan yöneticilerin sahip olması gereken becerileri de tanımlamış olduk. Role ve rolün bağlamına göre, bazı becerilerin, diğer becerilere kıyasla başarı açısından daha kritik olduğunu biliyoruz. Aynı zamanda yetenek kazanımı süreçlerimizde, adayların bu becerilere ne kadar sahip olduğunu yetenek değerlendirme ve envanter gibi araçları ve teknikleri kullanarak değerlendiriyoruz.

Sürekli güncellenen eğitim ve gelişim programlarımız ile mevcut çalışanlarımızın becerilerini güncellemelerine ve geliştirmelerine imkan tanıyoruz. Bu sayede çalışanlarımıza kariyerlerinde gerek teknik, gerekse liderlik yollarında ilerleme fırsatları sunuyoruz.

Nazire Ulusoy IC Holding İnsan ve Kültür Başkanı

3 ÖNEMLİ STRATEJİK FARKIMIZ

1 GÜVENE DAYALI İLİŞKİ Güven, bizim insan kaynakları stratejimizin taşıyıcı kolunu niteliğinde. Çalışanlarımızla ilişkilerimizde şeffaflık, açıklık ve tutarlılık her zaman ön planda. Amacımız, çalışanlarımızın kendilerini özgürce ifade etmekten çekinmediği ve sürekli gelişimin teşvik edildiği bir kültür oluşturmak.

2 GELİŞİME DESTEK Gelişim ise yalnızca eğitim programlarıyla sınırlı değil. Çalışanlarımıza, kariyer yollarının netleştirilmesi, çapraz geçiş fırsatlarının sunulması ve farklı projelerde görev alma imkanı gibi birçok olanak sunuyoruz. Yani çalışanımız sadece işe değil, aynı zamanda kendine de yatırım yaptığı bir yolculukta ilerliyor.

3 ANLAMLI ÇALIŞAN DENEYİMİ Günümüzde artık sadece maaş ve yan haklar değil, aynı zamanda anlam arayışı, topluma katkı, sürdürülebilirlik gibi kavramların da çalışan deneyiminde önemli bir yeri var. Biz de bu farkındalıkla IC Holding'in iş yapış biçiminden kurumsal sorumluluk yaklaşımına kadar tüm alanlarda anlamlı bir çalışan deneyimi sunmayı önemsiyoruz. Bu anlam arayışında İbrahim Çeçen Vakfımız bizim en büyük destekçimiz konumunda. Yıl içerisinde birçok çalışma arkadaşımız gönüllülük esasıyla Vakfımızın sosyal sorumluluk projelerinde aktif bir şekilde yer alarak katkıda bulunuyor. Tüm bu projeleri ise "IC Mutluluk Harekatı" çatısı altında yürütüyoruz.

Çalışanlarımızın beceri ve ilgi alanlarına göre kişisel kariyer planlamaları yaparak, onların şirket içinde hem yatay hem dikey yönlü yükselme ve gelişmelerine olanak tanıyoruz.

YETENEK KAZANIMINDA FARK

Dijitalleşme ve yapay zeka uygulamalarını stratejik önceliklerimizden biri olarak benimsedik. Bu teknolojiler, hem çalışan deneyimini zenginleştirmek hem de yeni yetenekler çekmek için büyük fırsatlar sunuyor. Bulut tabanlı "IC Ajanda" uygulamamızla, yapay zeka tabanlı analitik araçların, insan kaynakları süreçlerimize olumlu etkisini görüyoruz. Özellikle, çalışanlarımızın performansını izlemek, yetenek yönetimi ve kariyer gelişimi süreçlerini optimize etmek için bu tür araçlardan yararlanıyoruz. Dijital sistemler sayesinde, büyük veri setlerini analiz ederek her çalışanın kariyer yolu ve gelişim ihtiyaçlarına uygun özelleştirilmiş öneriler sunabiliyoruz. Bu sayede, çalışanlarımızın yeteneklerini en iyi şekilde geliştirebiliyor ve onları şirket içinde uygun pozisyonlara yönlendirebiliyoruz.

Yetenek kazanımı süreçlerimizde de yapay zeka teknolojilerinden yararlanıyoruz. Yetenek kazanımı ve üst düzey yönetici atama süreçlerini yönettiğimiz IC Kariyer platformumuzda, yapay zeka destekli algoritmalar, aday havuzumuzda yer alan ideal yetenekleri saptamada bize yardımcı oluyor. Bu sistemler, özgeçmiş tarama ve ön eleme süreçlerini otomatikleştirerek, insan kaynakları ekibimizin stratejik işlere odaklanmasını sağlıyor.

HUZURLU VE RAHAT BİR İŞ YERİ

IC Holding 1969 yılından bu yana faaliyette olan bir grup. Bu nedenle çalışanlarımızın kuşak dağılımı da çeşitlilik gösteriyor. Genel merkezlerimizde, işletmelerimizde, tüm

lokasyon ve departmanlarımızda farklı kuşaklardan çalışma arkadaşlarımızla karşılaşmanız mümkün. Bu bağlamda, çalışanlarımız için huzurlu ve rahat bir iş yeri ortamı yaratma stratejimiz, insan kaynağımızı şirketimizin en değerli varlığı olarak görmemizle başlıyor. Farklı kuşakların birbirleriyle uyum içinde çalışmaları bizler için çok kıymetli.

Z kuşağını ve yeni yetenekleri çekmek için IC Holding ve grup şirketleri olarak çeşitli stratejiler izliyoruz. Bu stratejiler, çalışanlarımızın profesyonel ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmayı hedeflerken, aynı zamanda onların iş tatminini ve bağlılığını artırmak üzerine odaklanıyor.

Öncelikli olarak Z kuşağının iş hayatına daha hızlı uyum sağlamasını sağlamak ve bu programa katılan gençleri geleceğin liderleri olarak yetiştirmek için IC Kuşağı Yeni Mezun Geliştirme Programını dört yıl önce hayata geçirdik. Bu programla genç yeteneklerimizin gelişimlerine katkıda bulunacak kapsamlı eğitim ve mentorluk programları sunmakla kalmıyor, çeşitli rotasyon programları, şirket içi girişimcilik ve inovasyon projelerine katılım fırsatları sunuyoruz. ■

— — — — —

"Dijitalleşme ve yapay zeka uygulamalarını stratejik önceliklerimizden biri olarak benimsedik. Bu teknolojiler, hem çalışan deneyimini zenginleştirmek hem de yeni yetenekler çekmek için büyük fırsatlar sunuyor. "

— — — — —

Merve Özgen Eren Perakende CHRO

“Stratejinin merkezinde çalışan deneyimi var”

Giyim perakendeciliğinde 14 farklı markasıyla hizmet veren Eren Perakende, çalışan deneyimini uçtan uca tasarlayan bir kuruluş. Çalışan deneyimi ve refahını merkeze aldıklarını söyleyen şirketin insan kaynakları lideri Merve Özgen, “Hedefimiz, önümüzdeki 5 yılda perakende sektöründe çalışan deneyimi alanında referans marka haline gelmek” diyor...



Büyüyen, gelişen ve dinamik yapımızla, insanı odağına alan bir kurum kültürüne sahibiz. Kurum kültürümüzün merkezine çalışan deneyimini yerleştiriyor, sahadan gelen geri bildirimlerle tüm insan kaynakları süreçlerimizi yeniden şekillendiriyoruz. Çalışan deneyimini iyileştirmek ve dijital dönüşümü süreçlerimize entegre etmek artık bir tercih değil, sürdürülebilir başarının anahtarı. Amacımız hem mevcut hem de potansiyel ekip arkadaşlarımız için

Eren Perakende’deki her deneyimi anlamlı, özel ve keyifli hale getirmek.

GENÇ YETENEKLERE ÖZELİ

İşveren markası vizyonumuzla stratejilerimizi geliştiriyoruz. Bu kapsamda NextGen programımızı hayata geçirdik. Bu yolculuk boyunca katılımcılarımız 3 farklı yetenek yetiştirme programına dahil oluyorlar, bunlar: NextGen Kickstart, NextGen Retailers ve NextGen Discover.

NextGen Kickstart MT programını, mağaza kanalında kariyer yapmak isteyen perakende liderlerini yetiştirmek için tasarladık. NextGen Retailers ise iş dünyasına adım atmak ve inovasyon odaklı projelerde yer almak isteyen gençler için eğlenceli ve ilham verici bir yolculuk sunuyor.

NextGen Kickstart MT programımız ile genç yetenekler 10 ay boyunca dört farklı markamızda saha deneyimi kazanma şansı buluyor. Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) iş birliğiyle yürüttüğümüz programda katılımcılarımız, liderlik ve mağaza yönetimi gibi alanlarda derinleşme imkânı buluyor. Game Day etkinlikleri ile eğlence ve performansı bir araya getiriyor, katılımcıların yetkinliklerini gerçek zamanlı gözlemliyoruz.

NextGen Retailers programı kapsamında katılımcılarımız altı ay boyunca her hafta farklı bir departmanı tanıyarak tüm birimleri yakından deneyimleme fırsatı buluyor. Bu yolculuk boyunca çeşitli projelerde aktif rol alıyor, perakendenin dinamik yapısını içeriden keşfediyorlar. Program sonunda ise yetenek ve ilgi alanlarına en uygun departmanda Uzman Yardımcısı pozisyonunda kariyerlerine adım atabiliyorlar. NextGen Discover – Uluslararası MT Programı’nda ise genç yetenekler, kariyer yolculuklarına İstanbul’daki Genel Merkezimizde başlıyor. Programın ilk yılında, uluslararası

Merve Özgen Eren Perakende CHRO

DİJİTALLEŞME VE YAPAY ZEKA DESTEĞİ

KONUMLANDIRMA: İnsanı odağa alan, veri temelli ve dijitalleşmeyle entegre bir insan kaynakları yaklaşımı benimsiyoruz. Bu kapsamda hem çalışan deneyimini artırmak hem de öğrenme ve gelişim kültürünü desteklemek adına dijital dönüşümü İK süreçlerimizin merkezine yerleştirdik.

DİJİTALLEŞEN SÜREÇLERİMİZ: İnsan kaynakları süreçlerimizde işe alım, onboarding, özlük, bordro ve performans yönetimi gibi süreçleri dijitalleştirdik. Yapay zekâ uygulamalarını ise özellikle işe alım süreçlerinde aktif olarak kullanmaya başladık. CV tarama ve aday eşleştirme algoritmaları sayesinde daha hızlı ve objektif ön değerlendirmeler yapabiliyor, AI destekli mülakatlarla operasyonel verimliliğimizi artırıyoruz. Bu da hem işe alım hızını hem de deneyimi iyileştiriyor.

EĞİTİM SÜREÇLERİMİZ: Çalışanların yetkinlik gelişimi bizim için bir diğer öncelikli alan. Learning Management System (LMS) platformumuz üzerinden çalışanlarımıza ihtiyaçlarına göre tasarlanmış, uygulamaya dayalı dijital eğitimler sunuyoruz.



ekiplerle birlikte inovasyon odaklı projelerde görev alarak global ölçekte deneyim kazanıyorlar. Ardından, Rusya ve CIS ülkelerindeki dinamik perakende pazarlarında yerinde deneyim edinerek farklı kültürleri tanıma ve küresel perakendeyi derinlemesine anlama fırsatı buluyorlar.

FARK YARATAN PROJELER

Sektördeki alışılmış kalıpları kırarak, mağaza çalışanlarımıza haftada iki gün izin hakkı tanıdık. Bu uygulamayla çalışan memnuniyetini ve iş-yaşam dengesini güçlendirdik. Sektörde örnek olacak daha sürdürülebilir bir çalışma kültürünün öncüsü olduk.

Dijital dönüşüm projelerimizi de insan deneyimi odağında şekillendiriyoruz. SAP tabanlı sistemler ve yapay zekâ destekli işe alım süreçleriyle hem aday hem çalışan deneyimini uçtan uca kolaylaştırıyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın performanslarını ve gelişim yolculuklarını en verimli ve keyifli şekilde yönetebilmeleri için şeffaf bir geri bildirim kültürüne sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bunu da Epik Feedback konseptimizle gerçekleştiriyoruz. Epik Feedback geri bildirim kültürünü yaygınlaştırmak için bize verimli bir alan sağlıyor, SAP Success Factors ile de bu süreci destekliyoruz. 2025 yılı bizim için çalışan deneyimini tüm süreçlerin merkezine aldığımız bir yeniden yapılanma yılı olarak öne çıkıyor. Hedefimiz, önümüzdeki 5 yılda perakende sektöründe bu alanda referans marka haline gelmek.

ŞİRKETİN DEĞİŞMEZ İLKELERİ

İşveren markamızı şekillendiren beş temel ilkeye sıkı sıkıya bağlıyız. Bu ilkeler; çalışan deneyimi ve çalışan refahı, çeşitlilik ve kapsayıcılık, dijital dönüşüm ve teknolojik

değişikliklere uyum, sürekli öğrenme kültürü ve geri bildirim kültürünün yaygınlaştırılması. Bu deneyimi işe alım öncesinden itibaren uçtan uca tasarlıyoruz. Aslında çalışan deneyimine verdiğimiz önem, henüz çalışanlarımız şirketimize adımlarını atmadan başlıyor. Hoş geldin kitleri, ilk gün oryantasyonları ve buddy sistemi gibi uygulamalarla yeni ekip arkadaşlarımızın uyum süreçlerini destekliyoruz.

Sürekli sahadan beslenen içgörülerle ilerliyor, çalışanlarımızın fiziksel ve duygusal refahını önceliklendiren uygulamaları sadece bir insan kaynakları yaklaşımı değil, kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak hayata geçiriyoruz. Bu anlayışı Eren ID prensiplerimizle kurumsal bir çerçeveye oturtuyoruz. Aynı zamanda, çeşitlilik ve kapsayıcılığı Eren kültürünün vazgeçilmez bir değeri olarak görüyor; herkesin kendini ait hissettiği, özgürce ifade edebildiği bir çalışma ortamı oluşturmak için kararlılıkla çalışıyoruz.

Günümüzün hızla değişen dünyasında, dijital dönüşüm ve teknolojiye uyum da artık kaçınılmaz bir ihtiyaç. Dijitalleşme ve teknolojiye yaklaşımımız ise yalnızca verimlilik odaklı değil; aksine çalışanlarımızın hayatını kolaylaştıracak çözümler geliştirmeyi hedefliyor. SAP tabanlı sistemlerden yapay zekâ destekli iş süreçleri geliştiriyoruz.

Sürekli öğrenme kültürünü destekliyor ve geri bildirim gelişimin temeli olarak görüyoruz; Epik Kampüs platformumuzla çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel gelişimini teşvik ediyor, Epik Feedback yaklaşımımızla açık iletişimi ve güven ortamını sistematik hale getiriyoruz.

ZENGİN GELİŞİM FIRSATI

Öğrenmenin, sadece belirli dönemlerde değil, tüm kariyer yolculuğu boyunca devam etmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu

nedenle hem mevcut çalışanlarımız hem de organizasyona yeni katılan genç yetenekler için zengin gelişim fırsatları sunuyor, öğrenmeyi teşvik eden bir atmosfer yaratıyoruz. Epik Kampüs'ü tam da bu ilke doğrultusunda hayata geçirdik.

Geri bildirim kültürünü işveren markamızın temel yapı taşlarından biri olarak görüyor; açık iletişimi destekleyen, herkesin fikrini rahatça dile getirebildiği bir ortam yaratmak için çalışıyoruz. Geri bildirim sadece gelişimin değil, aynı zamanda güvenin de temeli. Bu nedenle çalışanlarımızın sesine kulak vermek, onların öneri ve yorumlarından beslenmek, stratejilerimizi şekillendiren önemli bir unsur.

Bu doğrultuda performans süreçlerimizi Epik Feedback konseptimizle tasarladık ve SAP Performans modülüyle ekiplerimizin birbiriyle düzenli temas noktalarını sağlamış olduk.

YETENEK YÖNETİMİNDE YENİ ARAYIŞLAR

Yetenek çekmek ve elde tutmak günümüzde her zamankinden daha fazla çaba gerektiriyor. Değişen kuşak dinamikleri, artan esneklik beklentisi, dijitalleşme ve işin anlamını sorgulama gibi trendler; yetenek yönetimini çok daha sofistike hale getiriyor. Aynı zamanda dijitalleşmenin hız kazanması ve iş dünyasındaki dönüşüm, yeteneklerin beklentilerini ve önceliklerini de yeniden şekillendiriyor.

Bu yeni düzende hem mevcut yeteneklerimizi elde tutmak hem de organizasyonumuza yeni yetenekler çekebilmek adına bütünsel bir stratejiyle hareket ediyoruz.

Bu stratejinin temelinde, çalışan deneyimini odağa alan bir yaklaşım yer alıyor. 2025 yılı ajandamızda çalışan deneyimi, çeşitlilik ve kapsayıcılık, sürekli öğrenme kültürü gibi başlıklar bu nedenle öncelikli konumda.

Yeni yetenekleri çekmekte en etkili araçlarımızdan biri güçlü işveren markamız. Bu yönde sürdürdüğümüz çeşitli uygulamalarımız sayesinde çalışanlarımızın ihtiyaçlarını yerinde tespit ediyor; hızlı ve yerinde aksiyonlar alıyoruz. Geliştirdiğimiz hibrit ve esnek çalışma modelleriyle farklı profillerin ihtiyaçlarına yanıt veriyoruz. Ayrıca işe alım süreçlerimize oyunlaştırma ve yapay zekâ destekli mülakat gibi yenilikçi uygulamaları dahil ederek, özellikle genç yeteneklerin ilgisini çekiyoruz.

Elde tutma tarafında ise stratejilerimiz maaş ve yan haklarla sınırlı değil. Bu konuyu bütünsel bir yaklaşımla ele alıyoruz. Bu çalışmalarımızda kurum kültürümüzü tanımlayan "Eren ID" prensiplerimiz büyük rol oynuyor. Çalışanlarımızın kendilerini değerli hissettikleri, gelişimlerinin desteklendiği ve karar süreçlerinde söz sahibi oldukları bir çalışma ortamı sunmaya özen gösteriyoruz.

Kısacası, yetenek çekmek ve tutmak konusundaki yaklaşımımız; teknolojiyi ve veriyi etkin kullanarak insana dokunan, esnek ve sürekli gelişimi teşvik eden bir çalışma kültürü oluşturmak. Bu sayede hem bugünün hem de geleceğin yeteneklerine hitap eden bir yapı inşa ediyoruz. ■

YOL ARKADAŞLARIMIZLA İLETİŞİM STRATEJİMİZ

TEMEL ANLAYIŞIMIZ Eren Perakende'de çalışanlarımızı yalnızca kurumun bir parçası olarak değil, aynı zamanda birlikte geleceği inşa ettiğimiz yol arkadaşlarımız olarak görüyoruz. Bu nedenle onların fikirlerini, beklentilerini ve geri bildirimlerini samimiyetle dinlemek, stratejik karar süreçlerine aktif katılımlarını sağlamak bizim için bir tercih değil, temel bir yönetim anlayışı.

UÇTAN UCA TASARIM Bütüncül bir yaklaşım benimsiyoruz. Sahada olmayı ve daima sahaya temas etmeyi çok önemsiyoruz. Mağazalarımızda olmak, hem çalışma arkadaşlarımızı hem de müşterilerimizi yerinde gözlemlemek ve dinlemek aksiyonlarımız noktasında hem çeviklik hem verimlilik sağlıyor. Sahada aktif rol alan İK İş Ortaklarımız, çalışanlarımızla birebir temas kurarak ihtiyaçları yerinde gözlemliyor, geri bildirimleri doğrudan topluyor ve bu içgörüler doğrultusunda hızlı ve etkili aksiyonlar alıyoruz.

Z KUŞAĞI ETKİSİ Z kuşağının iş gücüne katılımıyla birlikte artan şeffaflık, anlam arayışı ve katılımcılık beklentilerini karşılayabilmek adına geri bildirim kültürünü derinleştiriyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarını şekillendirecek, karşılıklı geri bildirim görüşmeleri yapıyoruz.

GERİ BİLDİRİM DESTEĞİ Geri bildirim görüşmelerimiz, nabız anketlerimiz gibi farklı uygulamalarımızla çalışma arkadaşlarımızın görüşlerine başvuruyoruz. Amacımız, yalnızca dinlemek değil, aynı zamanda bu geri bildirimleri hayata geçirerek çalışanlarımızın organizasyonun şekillenmesinde aktif rol üstlenmelerini sağlamak.

TAMAMLAYICI UNSURLAR Çalışan bağlılığını artırmak için yürüttüğümüz sosyal etkinlikler, hibrit çalışma modelleri ve sürekli gelişim fırsatları da bu yaklaşımın tamamlayıcı unsurları arasında yer alıyor. "İnsanı odağa alan" anlayışımızı sadece söylemde değil, her kademedeki hayata geçirdiğimiz uygulamalarla da görünür kılıyoruz.

Songül Öncel | Lila Kağıt CHRO

“Bağlılıkla büyüyen kültürümüz var”

“Lila Kağıt’ta çalışan deneyimi sadece bir İK politikası değil, kurum kültürünün temelidir” diyen CHRO Songül Öncel, işveren markasını güçlendiren projeleri, yapay zeka destekli uygulamaları ve çevik yönetim anlayışıyla çalışan bağlılığında nasıl fark yarattıklarını anlatıyor.

Lila Kağıt’ta İnsan Kaynakları Operasyonları, Bordro, Ücret ve Yan Haklar, Yetenek Kazanımı, Organizasyonel Gelişim, Eğitim, İdari İşler, Kurumsal İletişim ve İşveren Markası olmak üzere geniş bir organizasyon yapımız bulunuyor. Sahada operasyona destek veren ekiplerimiz ile birlikte bugün 77 kişilik bir ekibiz. Buna ek olarak güvenlik ve yemek hizmetleri aldığımız yaklaşık 50 çalışanımız da ekibimizin ayrılmaz bir parçası.

Lila Kağıt olarak işveren markamızı güçlendirmeyi; çalışanlarımızla birlikte öğrenen, gelişen ve büyüyen bir kurum kültürü inşa etmek olarak görüyoruz. 2024 yılında bu hedef doğrultusunda birçok yeni projeyi hayata geçirdik.

YENİ PROJELERİMİZ

Yeni döneme damgasını vuracak bazı projelerimizi şöyle paylaşabilirim:

Mavi yaka çalışanlarımızla 2024 yılında imzaladığımız toplu iş sözleşmesiyle sadece çalışma koşullarının iyileştirilmesini değil, aynı zamanda karşılıklı güvene dayalı güçlü bir ilişki kurulmasını sağladık.

Hem mesleki hem de kişisel gelişim fırsatlarını destekleyen DİNAMİK Eğitim ve Gelişim Akademimiz sayesinde; online eğitimler, uygulamalı içerikler ve fiziki etkinliklerle 360 derece gelişim sağlayarak, çalışanlarımızın kariyer yolculuğuna eşlik ettik.

Yeni başlayan çalışanlarımız için Dijital Oryantasyon programı tasarlayarak, işe alım sürecimizi daha kapsayıcı,

anlaşılır ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturduk.

Yıl içinde başarılarımızı birlikte kutladığımız Aile Günü Etkinliği, Yıllık Değerlendirme Toplantıları, Kıdem ve Proje Ödülleri gibi organizasyonlarla kurum içi aidiyetimizi pekiştirmeyi amaçladık. Bu yapıyı daha güçlü kılmak adına ödüllendirme ve takdir mekanizmalarımızı da yeniden kurguladık.

Lila’da Yol Açık programımızla, performans yönetimi ve terfi süreçlerimizi daha şeffaf ve herkes için erişilebilir hale getirerek her çalışanın kendi kariyer yolculuğunu yönetebileceği yapılar oluşturduk.

Gönüllülük, tiyatro ve spor kulüpleri gibi platformlarla çalışanlarımıza sosyal etkileşim, ortak ilgi alanları ve topluma fayda yaratabilecekleri alanlar sunduk.

Tüm bu çalışmalar neticesinde, hem çalışan bağlılığımızda önemli artışlar gözlemledik hem de çalışan devir oranımızı bir önceki yıla oranla daha iyi seviyelere taşıdık. Aynı zamanda üst üste üçüncü yılda da sektörümüzde “En Mutlu İşyeri” ödülünün sahibi olduk.

ÇALIŞANLA ATILAN ADIMLAR

Çalışanlarımızın katılımını teşvik etmek bizim için sadece bir İK politikası değil, kurumsal bir refleks. Bu doğrultuda şu önemli stratejileri hayata geçirdik:

• Tüm kademelerdeki çalışanlarımızla yıl boyunca gerçekleştirdiğimiz “İK Dinliyor – İK Paylaşıyor” Buluşmaları ile çalışanlarımızdan öneriler alıyor,

Hem mesleki hem de kişisel gelişim fırsatlarını destekleyen DİNAMİK Eğitim ve Gelişim Akademimiz sayesinde; online eğitimler, uygulamalı içerikler ve fiziki etkinliklerle 360 derece gelişim sağlıyor, çalışanlarımızın kariyer yolculuğuna eşlik ediyoruz.

geri bildirimleri analiz ederek somut aksiyonlara dönüştürüyor ve sonuçlarını tekrar paylaşıyoruz.

İntranet üzerinden erişilebilen Öneri Sistemimiz ve Çalışan Temsilciliği programımız sayesinde çalışanlarımızdan anlık olarak fikir ve önerilerini alıyoruz. Yalnızca dinlemekle kalmıyor, onları süreçlere dahil ederek uygulama adımlarını birlikte planlıyoruz.

● CEO'muz da dahil olmak üzere herkesin açık ofislerde çalıştığı bir çalışma ortamımız var. Açık Kapı politikamız sayesinde anlık, doğrudan ve şeffaf iletişim, kurum kültürümüzün bir parçası.



YAPAY ZEKADAN DESTEK

Yapay zeka ve dijital teknolojiler; sadece verimliliği artırmak için değil, çalışanlarımızın deneyimlerini dönüştürmek için de stratejik araçlarımız arasında. Çalışanların kendi süreçlerine doğrudan erişimlerini destekleyen self servis uygulamaları ve yapay zeka destekli özelleşmiş öğrenme platformları kullanarak gelişimini destekliyoruz.

İş gücü analitiği ve performans değerlendirme süreçlerimizde veriye dayalı analiz yapıyor, bu sayede verimlilik artışı elde ediyoruz. Tarafsız, hızlı ve doğru işe alım için yapay zeka ile güçlendirilmiş işe alım uygulamaları ve RPA araçlarıyla operasyonel süreçlerde verimliliği artırıyoruz.

Yapay zeka uygulamaları için şu anda en önemli endişe; verinin gizliliği, güvenlik ve etik. Bu alandaki gelişmeleri de takip ediyor, ileri düzey yapay zeka uygulamaları ile zenginleştirilmiş dijital İK sistemlerine yatırım yapmayı sürdürüyoruz.

"İNSAN SERMAYESİ" NİN ÖNEMİ

Günümüz dünyasının en büyük rekabet avantajı "insan sermayesi." Yalnızca doğru yetenekleri bulmak değil, onları elde tutabilmek ve gelişim yolculuklarına eşlik etmek çok

daha kıymetli. Bu doğrultuda şu önemli uygulamaları hayata geçiriyoruz:

● İşveren markamızı stratejik olarak ele alıyor, değerlerimizle örtüşen adayları ailemize dahil ediyoruz.

● İş-özel yaşam dengesi, esneklik ve esenlik uygulamalarını ön planda tutuyor, dört kuşakla birlikte çalışmanın gereği olarak çalışan beklentilerine çeşitlilikle yanıt veriyoruz.

● Kariyer gelişimi ve iç yetenek yönetimi süreçlerimizi güçlendiriyor; potansiyeli fark edip onun önünü açan sistemler kuruyoruz.

● Çalışanlarımızı en güçlü marka elçimiz olarak konumlandırıyor, onların sesini duyuyor, bağlılıklarını düzenli olarak ölçümleyerek iyileştirme alanlarına odaklanıyoruz. Kurumsal yapımızın, çevik ve esnek olmasına özen gösteriyor, sürdürülebilir iş modellerini benimsemeye, dijital dünyada teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek hayatımıza katmaya

ve bunu katılımlı yönetimle gerçekleştirmeye öncelik veriyoruz.



DEĞİŞMEZ 3 İLKEMİZ

1 EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK: Farklı bakış açılarını işimize dahil etmenin yarattığı zenginliğe inanıyoruz. Tüm zihinsel bariyerleri ortadan kaldırarak engelli istihdamını ve kadın istihdamını artırıyor, çeşitliliği KPI'larla izleyen işe alım politikaları oluşturarak kapsayıcı bir iş gücü yaratıyoruz.

2 DEĞER ODAKLI VE ANLAM YARATAN BİR KÜLTÜR: İnsan Kaynakları politikalarımızı "Gelişim, Güven, Aile, Sorumluluk ve Kalite" değerlerimizle uyumlu şekilde tasarlıyor; çalışanlarımızın sadece çalıştıkları değil, anlamlı katkı sundukları bir ortam oluşturuyoruz.

3 İLETİŞİM VE ÇEVİKLİK: Şeffaflık, çift yönlü iletişim ve hiyerarşik olmayan, çevik bir organizasyon yapısı inşa ederek, çalışanlarımızın fikirlerini duyan ve aksiyona dönen bir yapıya öncelik veriyoruz.

Lütfü Şener Kuveyt Türk İnsan Kaynakları Grup Müdürü

İK'dan daha fazlası: “Deneyime odaklı bir kültür”

“İşveren markamız sadece bir iletişim stratejisi değil, kurum kültürümüzün sahadaki yansımasıdır” diyerek insana değer verdiklerini vurgulayan Kuveyt Türk İnsan Kaynakları Grup Müdürü Lütfü Şener, her alanda sürdürülebilirliğin etkisini yansıttıklarını anlatıyor.

İşveren markası çalışmalarımızda önceliğimiz her zaman insana dokunan ve samimiyeti merkeze alan projeler geliştirmek oldu. Genç yeteneklerle daha güçlü bağlar kurmak için Bankada Kampüs ve Kâşif programlarımızı yeniden tasarladık. Bu programları sadece işe alım süreçlerinin bir parçası olarak değil, genç arkadaşlarımızın Kuveyt Türk ekibine katıldıkları ilk temas noktaları olarak ele aldık. Bu yaklaşım sayesinde, genç yeteneklerin kuruma aidiyetlerini güçlendirdik. MT süreçlerimizi de bütünsel bir deneyime dönüştürerek genç profesyonellerin uyum süreçlerini kolaylaştırdık.

Kuveyt Türk Kariyer Instagram hesabımızda ise çalışanlarımızın gerçek hikayelerini daha doğal ve içten bir şekilde anlatmaya odaklandık. Projelerimize emek veren arkadaşlarımızla birlikte içerikler üreterek Kuveyt Türk'ün hikayesini daha samimi bir dille ele aldık. Bu yaklaşım, hem çalışanlarımızın katılımını artırdı hem de hedef kitlemizle daha güçlü bir bağ kurmamızı sağladı.

Ayrıca, çalışma arkadaşlarımızın iyi oluşunu desteklemek amacıyla Çalışan Deneyimi Servisi'ni kurduk. Sağlık alanında yeni anlaşmalar yaptık ve farklı ekiplerden arkadaşlarımızın katkılarıyla iyi oluş projeleri geliştirdik. Kültür projemizle de genel müdürlükten tüm şubelere kadar her arkadaşımızın katılımıyla değerlerimizi gözden geçirip güçlendirdik. Bu süreçte elde ettiğimiz başarılar, çalışan deneyimine verdiğimiz değerin bir yansıması olarak Brandon Hall'da kazandığımız altın ödüllerle de taçlandı.

SADECE DUYMUYOR, DİNLİYORUZ

Kuveyt Türk'te çalışma arkadaşlarımızın fikirlerini duymak ve onları süreçlere dahil etmek bizim için çok kıymetli. Dinlemek sadece duymak değil, anlamak ve birlikte hareket etmek demek. Bu anlayışla, çalışma arkadaşlarımızın görüşlerini paylaşılabilecekleri ortamlar oluşturmak için özel çalışmalar yapıyoruz.

Bunlardan biri, uzun yıllardır devam eden “Önce

YOL GÖSTEREN 3 İLKEMİZ

1. İNSANA DEĞER VERMEK: Arkadaşlarımızın katkılarını gerçekten önemsiyoruz ve onların fikirlerine kulak veriyoruz. Çalışma ortamlarımızda herkesin kendini değerli hissetmesini sağlamaya gayret ediyoruz. İş süreçlerimizi, her arkadaşımızın görüşlerini özgürce ifade edebileceği şekilde kurgulamak bizim için önemli. Böylece, hem çalışırken hem de işveren markamızı oluştururken ortak bir değer üretmiş oluyoruz.

2. GÜVEN: Güven olmadan iş birliğine açık, dayanışma ruhu yüksek ekipler oluşturmak pek mümkün olmuyor. Bu yüzden güven ortamını korumak için şeffaf ve adil bir yaklaşım benimsemeye çalışıyoruz. Bu ortamda, herkes düşüncelerini rahatça paylaşabiliyor.

3. SAMİMİYET: İşveren markamızın yalnızca bir iletişim dili değil, aynı zamanda iş yapış şeklimizin de temel unsurlarından biri. Biz birbirimize emanet yaklaşımıyla hareket etmek, iş birliğimizi güçlendiriyor ve takım çalışmasına olan yatkınlığımızı artırıyor. Bu anlayış, yalnızca saygıyı değil, sevgiyi de içinde barındırıyor. Samimiyetle kurulan bağlar, hem iş süreçlerimizde hem de sosyal etkileşimlerimizde güçlü ve sıcak ilişkiler kurmamıza olanak tanıyor.

Çalışan Meclisi.” Farklı birimlerden seçilen temsilciler, düzenli olarak bir araya gelerek çalışma arkadaşlarımızın önerilerini, beklentilerini ve gündemlerini dile getiriyor. Bu buluşmalar sayesinde, çalışanlarımızın sesini doğrudan üst yönetimle buluşturuyoruz.

Bir diğer önemli uygulamamız ise “İyi Ki” adlı mobil platformumuz. Bu platformda yapılan duyurulara herkes yorum yapıyor ve fikirlerini paylaşıyor. Genel müdürlükten şube çalışanlarına kadar herkesin görüş bildirebildiği bu ortam, karar alma süreçlerinde bize yol gösteriyor.

Çalışma arkadaşlarımızın sadece fikirlerini duymakla kalmıyor, onları süreçte dahil etmeye de özen gösteriyoruz. Böylece, her arkadaşımızın kendini değerli ve ekibin bir parçası olarak hissetmesini sağlıyoruz.

HAYATI KOLAYLAŞTIRIYORUZ

İki yıl önce hayata geçirdiğimiz Palmi Dijital Asistan projemiz, çalışanlarımızın günlük işlerinde pratik çözümler sunan bir kişisel asistan olarak görev yapıyor. Bu yıl Palmi’ye yapay zeka entegrasyonu

ekleyerek onu daha da akıllı hale getirdik. Artık Palmi, çalışanlarımızın ihtiyaç duyduğu bilgilere daha hızlı ulaşmalarını sağlıyor ve iş süreçlerini kolaylaştırıyor.

Kuveyt Türk Akademisi bünyesinde geliştirdiğimiz Bilgin AI ise yapay zeka tabanlı bir dijital eğitim asistanı olarak görev yapıyor. Eğitim süreçlerini daha interaktif ve kişiselleştirilmiş hale getirerek çalışanlarımızın bilgiye hızlıca ulaşmasını sağlıyor. Eğitimlerde ihtiyaç duyulan bilgilere anında erişmek, öğrenme sürecini hem keyifli hem de verimli hale getiriyor.

Ayrıca çalışanlarımızın dijital dünyaya uyum sağlaması ve yetkinliklerini artırması için Kuveyt Türk Akademisi’nde Veri Analisti ve Veri Bilimcisi programlarını düzenledik. Bu sayede ekiplerimizin veri okuryazarlığı gelişti ve karar alma süreçlerinde daha etkin bir rol üstlendiler.



HER İŞTE BİR ANLAM VAR

Genç yeteneklerle en çok buluştuğumuz nokta, anlam odaklılık. Yaptığımız her işe bir anlam atfetmek, bizim için de çok kıymetli. Belki de Kuveyt Türk’ün en güçlü yanı bu. İş süreçlerimizde, genç arkadaşlarımızın katkı sağladıkları için büyük resimdeki yerini görebilmelerini önemsiyoruz. Böylece yaptıkları işin gerçekten değer ürettiğini hissetmeleri mümkün oluyor.

Esneklik de bu süreçte önemli bir rol oynuyor. Uzaktan ve hibrit çalışma modellerimizle gençlerin farklı çalışma alışkanlıklarına uyum sağlamaya çalışıyoruz.

Çalışma ortamlarında daha özgür ve rahat hissedebilmeleri için esnek çalışma seçeneklerine yer veriyoruz.

Genç yetenekler için gelişim fırsatları da vazgeçilmez bir ihtiyaç. Kuveyt Türk Akademisi’nde düzenlediğimiz eğitim programları, onların hem mesleki hem de kişisel olarak kendilerini geliştirmelerine katkı sağlıyor. Ayrıca iyi oluş projeleri ve çeşitli sosyal aktivitelerle, sadece profesyonel değil, sosyal anlamda da destekleyici bir ortam oluşturmaya özen gösteriyoruz.

Gençlerle yollarımızın kesişmesi ve bu yolculuğun uzun soluklu olmasını sağlamanın yolu, onların arayışlarına duyarlı olmaktan ve bu ihtiyaçlara içtenlikle yanıt vermekten geçiyor. Alan açmak, gelişim fırsatları sunmak ve her yaptığımız işte anlam bulmalarını sağlamak, onları uzun vadeli bir yol arkadaşı olarak görebilmemizi mümkün kılıyor.



“Kuveyt Türk Akademisi, sadece dijitalleşme süreçlerinde değil, çalışanlarımızı geleceğin yetkinliklerine hazırlama konusunda da önemli bir rol oynuyor. Bu yıl, uluslararası düzeyde de başarısını tescilleyen Kuveyt Türk Akademisi, ‘ATD The Best 2025 Ödülleri’ne layık görüldü. Çalışma arkadaşlarımızı dijitalleşen dünyaya hazırlayarak, onlara hem iş hayatında hem de kişisel gelişimlerinde yeni kapılar aralıyor.”

“Gücümüz insan, yolumuz gelecek”

“İnsan kaynağımıza verdiğimiz önem, sürdürülebilirlik stratejimizin en önemli ayağını oluşturuyor” diyen Gürok Grup Yönetim Kurulu Başkan Vekili Esin Güral Argat, şirketin dijitalleşmeden yetenek gelişimine, kadın istihdamından sürdürülebilir üretime uzanan bütüncül insan kaynakları yaklaşımını geleceğe nasıl taşıdıklarını anlatıyor.



Gürok Grup, insan kaynakları stratejisini iç süreçlerin yönetiminin ötesine taşıyarak; kültür inşası, yetenek gelişimi, dijitalleşme ve çalışan esenliğini sürdürülebilir başarının temel taşı olarak konumlandırıyor. Sofra camından turizme, cam ambalajdan hızlı tüketim ürünlerine kadar geniş bir sektörel portföyde faaliyet gösteren Gürok, bugün Kütahya'dan Maldivler'e uzanan geniş bir coğrafyada 5 binden fazla çalışanıyla küresel rekabetteki güçlü konumunu pekiştiriyor.

İnsan odaklı bütünsel bir dönüşümü hayata geçiren Gürok Grup, dijitalleşme ve veri odaklı karar alma kültürü temelinde, çalışanların gelişimini, kariyerlerini ve esenliğini destekleyen yenilikçi bir yaklaşımla insan kaynağını yalnızca bugünün değil yarının dünyasına hazırlıyor. Bu bütünsel anlayış sayesinde Gürok Grup, sektöründe sürdürülebilir ve güçlü bir işveren markası olarak öne çıkıyor.

STRATEJİNİN EN ÖNEMLİ KAYNAĞI

Gürok Grup sürdürülebilir üretimin sadece uygulayıcısı değil; bu dönüşümün öncüsü ve şekillendiricisi olarak grubumuzu geleceğe taşıyor. Yenilikçi teknolojilerle çevre dostu üretimini ve büyümesini sürdürürken tüm çalışmalarını, insan odaklı bir yaklaşımla yürütüyor. Sürdürülebilir gelecek stratejisinin ise en önemli ayağını insan kaynağına verdiği önem oluşturuyor.

Grubun DNA'sına yerleşmiş 'sınırsız düşün, cesur davran, iyi yap' değerleri, kurum kültürünün, liderlik anlayışının ve insan kaynağı stratejisinin de ana omurgası olarak görüyor. Bu nedenle yetenekleri bulmakla yetinmiyor; onları teknolojiyle güçlendiriyor, geliştiriyor, yaratıcı fikirlerin özgürce paylaşıldığı bir kültür inşa

KADIN İSTİHDAMINDA ÖNCÜ ROL

FARK YARATIYORUZ: Gürok Grup, kadın istihdamı konusunda yalnızca oranlarla değil, kültürel dönüşümle fark yaratan örnek bir kurum. Üretimden yönetime uzanan geniş bir yelpazede kadın çalışanlara alan açıyor ve fırsat eşitliğini somut adımlarla destekleyen kapsayıcı bir insan kaynakları politikası yürütüyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK: Kadınların ekonomiye katılımı, sadece eşitlik açısından değil; kurumların sürdürülebilirliği ve yaratıcılığı açısından da vazgeçilmez bir unsur. İnsan kaynağımız açısından kadın istihdamında üstlendiğimiz öncü rol, Gürok Grup olarak en büyük övünç kaynaklarımızdan biri.

KADIN YÖNETİCİ ORANIMIZ: Tüm grubumuz bünyesinde kadın yönetici oranımız Türkiye ortalamasının üzerinde yer alıyor. Türkiye genelinde şirketlerde orta ve üst düzey kadın yönetici oranı yüzde 19,6 iken, Gürok Grup'ta orta düzey kadın yönetici oranı yüzde 34, üst düzey kadın yönetici oranımız ise yüzde 25.

SEKTÖREL DAĞILIM: Ar-Ge'den ağır sanayiye tüm iş kollarımızda kadın çalışanları bünyemize katıyor, eğitiyor ve üretimde pay sahibi olmaları için destekliyoruz. Sofra camı markamız LAV'da kadın vardiya müdürlerimiz, cam ambalaj markamız GCA bünyesinde kadın kaynakçılar, forklift operatörleri sanayide kadınların varlığını güçlendiriyor. Turizmdeki uluslararası markamız JOALI'de ise kadın çalışan oranımız, bulunduğu Maldivler'de ulusal ortalamanın iki katına ulaşıyor.

ediyor ve insan kaynağının sürdürülebilirliğini sağlıyor. Tüm bu vizyonunu ise şöyle özetliyor: “Dünümüzü bugüne, bugünümüzü yarına taşıyan tüm çalışmalarımızın temelinde aynı amaç var: Her insanın kendine özgü potansiyelini ortaya çıkararak yaptığımız her işte fark yaratmak.”

GÜROK AKADEMİ'DEN ÖZEL İÇERİKLER

Gürok Grup'un sürdürülebilir büyüme vizyonunun merkezinde, güçlü bir yetenek yönetimi stratejisi yer alıyor. Geleceğin liderlerini kendi içinden çıkarma vizyonu ile hayata geçirilen Gürok Akademi, çalışanların mesleki gelişiminden liderlik yetkinliklerine, sürdürülebilirlik farkındalığından dijital yetkinliklere kadar pek çok alanda uçtan uca öğrenme ve gelişim fırsatı sunuyor.

Gürok Akademi çatısı altında, farklı sektörlerdeki çalışan gruplarına yönelik özel içerikler hazırlanıyor. Akademi eğitimleri üç anadaldaki şekilleniyor: Geliştiren Lider, Mesleki Mükemmellik ve Sürdürülebilirlik. 'Geliştiren Lider' anadalında yer alan Yöneticinin Liderlik Yolculuğu programıyla iş kollarında gelecek vadeden çalışanlar gerek teknik gerek liderlik becerileri açısından kapsamlı mentorluk desteği ve eğitimlerle yeni konumlarına hazırlanıyor. İç eğitimlik programıyla tüm iş kollarında gerekli eğitimlerin sertifikalandırılmış çalışanlar ile karşılanması amaçlanıyor.

Mesleki Mükemmellik anadalında da farklı sektörel ihtiyaçları karşılamak üzere birçok program yürütülüyor. Akademi bünyesinde yürütülen Sürdürülebilirlik 101 eğitimleriyle; grup değerleri doğrultusunda, çalışanların sürdürülebilirlik konusunda farkındalığı, bilgi ve becerileri geliştiriliyor.

GENÇLERE YÖNELİK PROGRAMLAR

Gürok Grup genç yeteneklerin keşfi ve gelişimi için de kapsamlı programlar yürütüyor. Türkiye genelindeki üniversitelerden öğrencilere açık olan InternStellar Staj

Programı kapsamında katılımcılar, Gürok'un farklı iş alanlarında deneyim kazanırken, mentorluk desteğiyle kariyer yolculuklarına güçlü bir başlangıç yapıyor.

Ayrıca üniversitelerle yürütülen iş birlikleri, sadece iş alım odaklı değil; aynı zamanda girişimcilik, inovasyon ve toplumsal katkı alanlarında bilgi paylaşımını teşvik eden platformlara dönüşmüş durumda. Gürok Grup, bu bütüncül yaklaşımıyla yalnızca yetenekleri organizasyona kazandırmakla kalmıyor; kariyer gelişimini destekleyen, potansiyelleri açığa çıkaran ve bağlılığı güçlendiren sürdürülebilir bir insan kaynakları ekosistemi inşa ediyor.

İNSAN ODAKLI DÖNÜŞÜM

Grup, değişen dünyaya uyum sağlamanın ötesine geçerek, geleceği şekillendiren bir yapı oluşturma vizyonu ile 2022 yılında tüm grup şirketlerini kapsayan “Gelecek için Dönüşüm” programını hayata geçirdi. Program kapsamında üç ana stratejik başlık belirlendi: Dijitalleşme, Sürdürülebilirlik ve İnsan Odaklı Dönüşüm.

Bu çerçevede, dijital karar destek sistemlerinden tedarik zinciri optimizasyonuna, enerji verimliliğinden kapalı devre üretim sistemlerine kadar birçok alanda yapılan yatırımlarla, sürdürülebilir büyüme ölçülebilir ve yönetilebilir hale getiriliyor.

Bununla birlikte, Gürok Grup'ta yapay zekâ destekli sistemlerle çalışan deneyimi de yeniden kurgulandı. İşe alımdan yetenek yönetimine, performans değerlendirmelerinden gelişim planlarına kadar pek çok süreçte dijital altyapı kullanılarak, daha hızlı, adil ve şeffaf bir yönetim modeli benimseniyor. Özellikle veri odaklı karar alma kültürünün güçlendirilmesi insan kaynakları süreçlerinin merkezinde konumlandırılıyor.

Çalışanların bu dönüşüme entegrasyonu sağlamak için Gürok Akademi bünyesinde dijital yetkinlikleri geliştirmeye yönelik özel programlar da hayata geçirildi.

Esin Güral Argat Gürok Grup Yönetim Kurulu Başkan Vekili

“KÜRESEL DÖNÜŞÜMDE ÖRNEK OLACAĞIZ”

- 1** 1948 yılında Kütahya’da başlayan yolculuğumuzda bugün sofrada dünyanın en büyük 5’inci üreticisi konumunda olan LAV markamızla 140 ülkeye, cam ambalaj sektöründe GCA markamızla 40 ülkeye ihracat gerçekleştiriyoruz. Dünyanın en az su ve enerji tüketen üretim tesisleriyle dünyada standartları yukarıya taşıyoruz.
- 2** Turizm sektöründe Antalya’daki Ali Bey Hotels & Resorts ve BIJAL markalarımız ve Maldivler’de ultra lüks segmentte sayısız ödüle layık görülen JOALI Maldives ve JOALI BEING markalarımızla sürdürülebilir turizmin en iyi örneklerini sergiliyoruz.
- 3** Hızlı tüketim ürünleri sektöründe yenilikçi içecek markamız AVOYA ile başta Avrupa pazarları olmak üzere iddialı büyüme hedeflerimiz bulunuyor.
- 4** Geniş bir sektörel portföyle, dünya ölçeğinde rekabet eden markalarımızı geleceğe taşıırken kendi üretim teknolojilerimizi geliştirip üretiyor, Ar-Ge çalışmalarımızı yatırımlarla büyütüyoruz.
- 5** Gürok Grup olarak sürdürülebilirliği, çevresel ve ekonomik dirençliliği artırmak olduğu kadar aynı zamanda bir anlam yaratma, değer inşa etme ve topluma kalıcı izler bırakma sorumluluğu olarak görüyoruz. Bu açıdan en başta grubumuzu geleceğe taşıyacak insan kaynağına odaklanarak güçlü bir işveren markası ve iş kültürü oluşturmak en temel önceliğimiz.
- 6** Beş binden fazla çalışanımızla hep birlikte anlam ve değer üretiyor, ülkemizin geleceğini ve ekonomisini güçlendirmek için çalışıyoruz. Bugün olduğu gibi, gelecekte de çevre ve insan odaklı üretim anlayışımızla küresel dönüşümde örnek olmaya devam edeceğiz.

“Dijital Yetkinlik Gelişim Modülleri”

ile çalışanlara veri okuryazarlığı, dijital iletişim, otomasyon sistemleri ve yapay zekâ okuryazarlığı gibi beceriler kazandırılırken; sanayi üretimi alanlarında uygulamalı eğitimlerle dijital sistemlerin yerinde kullanımı teşvik ediliyor.

Dijitalleşmeyi yalnızca teknolojik bir dönüşüm değil, aynı zamanda insan kaynağının potansiyelini artıran kültürel bir sıçrama olarak ele alan Gürok, çalışanlarını yarının ihtiyaçlarına hazırlarken, organizasyonu da daha esnek, dirençli ve rekabetçi hale getiriyor.

İNOVASYON KÜLTÜRÜMÜZ

Sürdürülebilir büyümenin ancak güçlü ve mutlu bir insan kaynağıyla mümkün olabileceğine inanıyoruz. Bu anlayış doğrultusunda çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve duygusal esenliğini merkeze alan kapsamlı uygulamalar hayata geçiriliyor. Grup genelinde düzenli olarak yürütülen çalışan memnuniyeti anketleri ve geri bildirim toplantıları sayesinde ihtiyaçlar proaktif şekilde tespit ediliyor; çalışan deneyimi sürekli olarak geliştiriliyor.

İş yerinde iyilik hâlini desteklemek amacıyla hayata geçirilen Denge360 programı, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmalarını ve daha sağlıklı bir çalışma rutinine kavuşmalarını hedefliyor. Aynı zamanda grup içi öneri ve ödül sistemleriyle çalışanların katılımı ve aidiyet duygusu güçlendirilirken, kurum içi iletişim kültürü de sürekli gelişiyor. Tüm çalışanların sesine değer veren, fikirlerini özgürce paylaşabildikleri ve bu fikirlerin somut aksiyonlara dönüştüğü bir organizasyon yapısı, grubun



güçlü kurum kültürünün temel taşlarından birini oluşturuyor. Bu yaklaşım, yalnızca çalışan bağlılığını değil, aynı zamanda yaratıcılığı ve inovasyonu da teşvik ediyor.

TOPLUMSAL DEĞER ÜRETİMİ

İşveren markasını sadece çalışma koşullarıyla değil, değerleri, duruşu ve topluma kattıkları ile tanımlıyoruz. “İyi yap” ilkesini kurum kültürünün temel taşı olarak benimseyen grup, toplumsal sorumluluğu kısa vadeli sosyal yardım anlayışının ötesinde; sürdürülebilir ve kalıcı etki yaratan bir vizyonla ele alıyor.

Kökleri Kütahya’da atılmış bir kurum olarak, bu kente duyulan sorumluluk duygusu Gürok’un toplumsal projelerine yön veriyor. Bu doğrultuda, Türkiye’nin en önemli kültürel miraslarından biri olan Kütahya’daki 5 bin yıllık Aizanoi Antik Kenti’ndeki kazı çalışmalarına sağlanan uzun soluklu sponsorluk desteği, grubun geçmişe saygı ve geleceğe yatırım anlayışıyla zamansız bir değer üretme iradesinin ifadesidir.

Öte yandan, eğitime erişimi desteklemek, gençlere ilham vermek ve fırsat eşitliği yaratmak amacıyla hayata geçirdiğimiz sosyal projelerle de fark yaratıyoruz. Kütahya’da gençlerin ve kadınların eğitimine verilen sayısız destek arasında; TEV iş birliğinde her yıl onlarca öğrenciye destek sağlayan Rıza Güral Eğitim Bursu Fonu, kırsal kalkınmaya katkı sağlayan eğitim gezileri ve gençlik projeleri yer alıyor. Gürok Grup tüm çalışanlarını “değer ortağı” olarak konumlandığı topluma duyarlı bu anlayışla sosyal etki alanını genişletmeyi sürdürüyor. ■

Naila Mammadova SOCAR Türkiye İnsan Kaynakları ve Kurumsal Hizmetler Başkanı

“Ortak takım ruhu yaratıyoruz”

Günümüzde şirketlerde 4 veya 5 farklı kuşağın aynı ortamda bulunması kimilerine göre risk, kimilerine göre zenginlik. Enerji devi SOCAR Türkiye, farklı kuşakların bir arada çalışmasını zenginlik olarak gören kültürü temsil ediyor. SOCAR Türkiye İnsan Kaynakları ve Kurumsal Hizmetler Başkanı Naila Mammadova, “Esneklik, kapsayıcılık ve teknoloji temelli uygulamalarımızla farklı kuşakların bir arada çalışabildiği ortak bir takım ruhu yaratıyoruz” diyor...

SOCAR Türkiye’de insan kaynakları yönetimi yaklaşımımız; yetkin insan kaynağı, güçlü kurum kültürü ve sürdürülebilir gelecek vizyonu olmak üzere üç temel değere dayanır. Bu yaklaşımımızı, kurumsal değerlerimiz olan “İş Güvenliği, Tek Takım, Sorumluluk, Sürekli Gelişim ve Önce İnsan” ilkeleriyle şekillendiriyoruz.

Amacımız sadece iş sonuçları üretmek değil; insanların yeteneklerine alan açmak, onları geliştirmek ve birlikte bir başarı hikâyesi yazmaktır. Bizim için başarı, yalnızca rakamlarla değil; çalışanlarımızın mutluluğu, gelişimi ve bağlılığıyla ölçülür. Bu yüzden her stratejik kararda, her yeni projede kendimize hep aynı soruyu sorarız: “Bu karar, çalışanlarımızın hayatına nasıl dokunuyor?”

ÇALIŞAN GELİŞİM STRATEJİMİZ

Sürekli gelişim, bizim kurum kültürümüzde bir refleks. Kurum kültürümüzün derinliklerine işlemiş bir değer. Öğrenmeye açık olmayı, değişimi kucaklamayı ve her koşulda kendimizi ileri taşımayı teşvik ediyoruz. “SOCAR Türkiye Academy” çatısı altında çözümler sunuyoruz.

“Günümüzün iş yerleri farklı jenerasyonların, farklı yaşam deneyimlerinin ve bakış açılarının bulunduğu bir alan. Biz bu çeşitliliği bir ‘farklılık’ olarak değil, bir zenginlik, birlikte değer yaratma fırsatı olarak görüyoruz.”



Naila Mammadova SOCAR Türkiye İnsan Kaynakları ve Kurumsal Hizmetler Başkanı

Bu bağlamda birkaç programdan bahsetmek isterim. Sürekli gelişim kültürümüzü besleyen, çalışanlarımızın bireysel gelişim çabalarını daha görünür kılan ve takdir eden “Sürekli Profesyonel Gelişim (CPD)” programı başlattık. Çalışanlarımız, akademik makale yazmak, bireysel gelişim veya başkalarını geliştirme, sosyal sorumluluk projelerine katkı sunmak gibi pek çok alanda gelişim puanı toplayabiliyorlar. Bu sistemle ilk yıl yüzde 99 gibi olağanüstü bir katılım oranı yakaladık. Bu da bize şunu gösteriyor: Çalışan gelişimi, sadece sistem veya süreç yönetimi değil, aynı zamanda ilham işidir. Pasif öğrenme alışkanlığını, daha proaktif ve çok boyutlu gelişim yaklaşımına doğru değiştirmeyi hedefliyoruz.

Bir diğer önemli adımımız ise “Fikirden Yayına” projesi. Çalışanlarımızın bilgi ve uzmanlıklarını makaleler aracılığıyla paylaşmasını teşvik ediyor; rehberlik sistemiyle onları destekliyoruz. Böylece hem bireysel gelişimi hem de entelektüel üretkenliği destekliyoruz.

FARKLI KUŞAKLARIN UYUMU

Günümüzün iş yerleri farklı jenerasyonların, farklı yaşam deneyimlerinin ve bakış açılarının bulunduğu bir alan. Biz bu çeşitliliği bir ‘farklılık’ olarak değil, bir zenginlik, birlikte değer yaratma fırsatı olarak görüyoruz.

Bu doğrultuda, esnek çalışma modelleri ile farklı yaşam beklentilerine ve çalışma biçimlerine yanıt veriyoruz. “İşte Yenilik” çatısı altında bu uygulamaları sürekli güncelliyoruz.

Performans yönetimi sistemimize anlık geri bildirim mekanizmaları entegre ettik.

“İşte Takdir” platformumuz ile başarıyı zamanında, görünür ve içten bir şekilde kutluyoruz.

Kuşaklararası iletişimi güçlendirmek için mentorluk programları, rotasyon inisiyatifleri ve fonksiyonlar arası bilgi paylaşım ortamları oluşturduk. Ayrıca “SOCAR Gönüllüleri”, “İyilik Hareketi” ve “Enerjimiz Çeşitlilik” gibi sosyal sorumluluk odaklı inisiyatiflerle çalışanlarımızın ortak amaç etrafında bir arada üretmesini sağlıyor, birlikte öğrenme ve anlam yaratma duygusunu güçlendiriyoruz.

Özetle; esneklik, kapsayıcılık ve teknoloji temelli uygulamalarımızla farklı kuşakların bir arada çalışabildiği ortak bir takım ruhu yaratıyoruz.

EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK VİZYONUMUZ

Kadınların iş yaşamında eşit fırsatlara sahip olması ve kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmak amacıyla, SOCAR Türkiye olarak “Women Energy” çatısı altında bütünsel bir dönüşüm başlattık. Bu



“Enerjimiz Çeşitlilik” yaklaşımıyla kadın çalışanlarımız olmak üzere tüm ekip arkadaşlarımız için daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya odaklandık. Kadın çalışanlarımız için doğum izni süresini yasal sınırların ötesine taşıdık; babalık iznini artırarak bakım sorumluluğunun eşit paylaşımını destekledik. Ayrıca kadın çalışanlarımıza ayda bir gün özel izin hakkı tanıyarak, onların yaşam dengelerini gözetken bir uygulama başlattık.

YETENEK YÖNETİM STRATEJİMİZ

EĞİTİM VE GELİŞİM: Yetenek yönetim stratejimizi, kişiselleştirilmiş kariyer yolları, gelişim haritaları ve iç yetenek havuzları üzerine kurduk. Her çalışanımızın güçlü yönlerini belirleyerek, buna uygun eğitim ve gelişim fırsatları sunuyoruz.

ROTASYON PROGRAMLARI: Organizasyonel gelişimi desteklemek amacıyla çalışanlarımızın farklı fonksiyonlarda deneyim kazanmasını sağlayan rotasyon programlarını yaygınlaştırıyoruz. Böylece hem bireysel farkındalık artıyor hem de kurum içi esneklik güçleniyor.

REKABET AVANTAJI: Ayrıca hibrit ve uzaktan çalışma modellerimiz sayesinde sadece mevcut coğrafyalarda değil, sınırların ötesinde de yeteneklere erişiyoruz. Bu da bize global ölçekte rekabet avantajı sağlıyor.

bir sosyal sorumluluk çalışması değil; kurum kültürümüzün ve sürdürülebilirlik stratejimizin ayrılmaz bir parçası. Toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum içinde sistematik ve kalıcı hale getirmek için somut adımlar atmaya kararlıyız.

Bu vizyon doğrultusunda, ilk olarak 2021 yılında Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzaladık. Ardından UN Global Compact üyeliğimizle insan hakları, eşitlik ve kapsayıcılık konularındaki uluslararası standartlara bağlılığımızı pekiştirdik.

Kurum içi dönüşümümüzü doğru verilerle yönlendirmek için çalışanlarımız arasında geniş katılımlı bir farkındalık anketi gerçekleştirdik. Bu anket sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut algıları ve gelişim alanlarını belirledik. Elde ettiğimiz bulgular, yol haritamızın temelini oluşturdu.

“Enerjimiz Çeşitlilik” yaklaşımıyla

kadın çalışanlarımız olmak üzere tüm ekip arkadaşlarımız için daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya odaklandık. Kadın çalışanlarımız için doğum izni süresini yasal sınırların ötesine taşıdık; babalık iznini artırarak bakım sorumluluğunun eşit paylaşımını destekledik. Ayrıca kadın çalışanlarımıza ayda bir gün özel izin hakkı tanıyarak, onların yaşam dengelerini gözetten bir uygulama başlattık. ■



KADIN LİDERİ GÜÇLENDİRECEK PROGRAMLARIMIZ

EĞİTİMİN KAPSAMI: “Women Successors Development Acceleration Program”, liderlik potansiyeli taşıyan kadın çalışanlarımızı çok yönlü olarak destekliyor. Bu program kapsamında katılımcılar; stratejik yönetim, karar alma, finansal okuryazarlık, iletişim ve etki yaratma gibi alanlarda kapsamlı eğitimler alıyor.

MENTORLUK SÜRECİ: Aynı zamanda üst düzey yöneticilerle yürütülen mentorluk süreçleri sayesinde birebir gelişim desteği sunuluyor. Bu programı yalnızca kadınların yönetici pozisyonlarına gelmesini değil, kuruma ilham veren dönüşüm öncülerine dönüşmelerini hedefleyerek tasarladık.

LİDERLİK YOLCULUĞU: “Women Management Trainee Program” ile üniversiteden yeni mezun olan kadınların SOCAR Türkiye’nin stratejik alanlarında yetişmelerini sağlıyoruz. Bu sayede iş dünyasına adım atan genç kadınları daha en başından destekleyerek liderlik yolculuklarına sağlam bir zemin sunuyoruz.

DİLDE EŞİTLİK: Dil, kültürün aynasıdır diyerek, günlük iletişimde kapsayıcı bir dil kullanımı için “Dilinden Düşür” isimli dilde eşitlik rehberi hazırladık. Kurum içi iletişimde toplumsal cinsiyet duyarlılığını yaygınlaştırmak amacıyla bu rehberi tüm çalışanlarımızla paylaştık.

KADIN MÜHENDİSLER: STEM alanında kadınların desteklenmesini de öncelikli sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz. Bu kapsamda kadın mühendisleri teşvik eden projelere katılıyor, “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi” ile iş birliği yapıyoruz.

EŞİTLİKÇİ VE KAPSAYICI KÜLTÜR: Hayata geçirdiğimiz tüm bu projelerle hedefimiz, çalışanlarımızın yalnızca mesleki kimlikleriyle değil, birey olarak da kendilerini değerli hissettikleri, eşitlikçi ve kapsayıcı bir kurum kültürü inşa etmek, herkesin kendi enerjisini özgürce yansıtabildiği bir gelecek için çalışıyoruz.

Alper Çakıroğlu 3İK Ajans Başkanı

“İşveren markası bizim için kültürel deneyim tasarımı”

Marka İletişim Ajansı olarak 16 yıldır sektörde kritik bir rol üstlenen 3İK'nın Ajans Başkanı Alper Çakıroğlu, “Bütünsel iletişim yaklaşımının önemine inanarak markaların yalnızca bugününü değil, geleceğini de nasıl şekillendireceğini düşünerek hareket ediyoruz” diyor...

İş dünyasında kurallar yeniden yazılıyor. Yetenek kazanımı artık yalnızca maaş, unvan ya da yan haklarla sınırlı değil. Yeni nesil profesyoneller, çalıştıkları yerde anlam, değer ve gelişim fırsatları arıyor. Kurumlar ise bu beklentilere yanıt verebilmek için kültürel bir dönüşüm ihtiyacıyla karşı karşıya. İşte tam bu noktada biz devreye giriyoruz.

İşveren markası ve EVP alanında uzmanlaşmış bir ajans olarak, kurumların kendilerini içeriden dışarıya yeniden tanımlamalarına yardımcı oluyoruz. Genç yeteneklerle bağ kurmanın yolu, önce içeride güven ve tutarlılık inşa etmekten geçiyor. Bu nedenle her kuruma özel stratejiler geliştiriyor, iç iletişimi sadece bir araç değil, sürdürülebilir bir yapı olarak kurguluyoruz.

Amacımız yalnızca görünürlük değil aynı zamanda anlamlı bir deneyim yaratmak. Bu yaklaşım, hem çalışan deneyimini her aşamada zenginleştiriyor hem de adaylar için gerçek bir çekicilik yaratıyor. Böylece işverenler, yalnızca bugünün değil, geleceğin de yeteneklerine hitap eden bir kültürel vizyon kazanıyor.

İÇERİDEN BAŞLAYAN BİR YOLCULUK

İşveren markası bizim için bir kampanya değil, kültürel deneyim tasarımıdır. Kurumlar, önce içeriye dönüp kendi değerlerini, vaatlerini, liderlik anlayışlarını netleştirmeli. Ancak o zaman dışarıya tutarlı, çekici ve sürdürülebilir bir mesaj sunabilirler.

Bu nedenle çalışmalara her zaman içeriden başlıyoruz: Çalışan geri bildirimleri, yöneticilerin vizyonu ve iş yapış biçimleri bizim en değerli verilerimiz. Bu içgörülerini bir araya getirerek her kuruma özel bir EVP (Employee Value Proposition) mimarisi oluşturuyoruz.



EVP'NİN YENİ TANIMI

Klasik EVP anlayışı artık geçerliliğini yitiriyor. Bugünün dinamik dünyasında EVP; yaşayan, değişen ve çalışan deneyimiyle beslenen bir yapıya sahip olmalı. Biz, bu yapıyı "Agile EVP" modeliyle kuruyoruz.

Yani tek seferlik bir metin değil, kuruma entegre olmuş bir kültürel zemin oluşturuyoruz. Bu zemin hem İK süreçlerine hem pazarlama stratejilerine dokunuyor.

FELSEFEMİZ: BOOMERANG

Çalışanına yatırım yapan, onu gerçekten dinleyen ve değer veren kurumlar, bu yatırımın geri dönüşünü yalnızca performansta değil; bağlılıkta, sadakatte ve itibarda da görür. Boomerang felsefesi dediğimiz bu yaklaşım, tüm stratejik çabamızın temelini oluşturuyor. Kısa vadeli çözümler değil, uzun vadeli etki yaratmak için çalışıyoruz.

GENÇ YETENEKLERLE SAĞLAM BAĞ

Yeni kuşak çalışanlar, markaların yalnızca söylediklerine değil, nasıl bir deneyim sağladığına da bakıyor. Sunduğumuz genç yetenek iletişimi projeleri, kampüs etkinliklerinden sosyal medya içeriklerine kadar uzanıyor.

Ancak farkımız, bu projelerin sadece dışa dönük olmaması. Kampüs aktivasyonlarının arkasında güçlü bir EVP ve kültür inşası varsa, gerçek bir etki yaratılabilir. Bu dengeyi sağlamak bizim uzmanlık alanımız.

3İK olarak sunduğumuz genç yetenek iletişimi çözümleriyle gençlerin ihtiyaçlarına yönelik uygulamaların görünür olmasını sağlıyoruz. 30'dan fazla 3İK kariyer etkinlikleriyle şirketlerin kampüslerdeki genç yeteneklerle buluşmasını sağlıyor, işverenlerin onlarla daha güçlü bağlar kurmasına yardımcı oluyoruz. İş dünyasına yeni katılacak olan bu bireylerin, markalarla ilk temasını unutulmaz kılmak için yenilikçi ve etkileyici deneyimler tasarlıyoruz.

3İK INSIGHTS VE BOOMERANG CAREERS

Genç yeteneklerin nereye odaklandığını ve hangi değerleri ön planda tuttuğunu anlamak, bugün iş dünyası için her zamankinden daha önemli. Bu dinamikleri takip etmek ve bu dönüşüme yön vermek amacıyla her yıl iki kez düzenlediğimiz 3İK Insights Araştırması, genç yeteneklerin kariyer tercihlerini,

"3İK Yaklaşımıyla EVP" EVP'nin 5 Katmanı

1. İçgörü-Derinlemesine çalışan ve aday analizi
2. Konumlandırma-Gerçekçi ve çekici EVP stratejisi ve markası
3. İç İletişim Projeleri-Kültürü içeride yaşatma stratejisi
4. Görünürlük-Kampanyalar, dijital medya ve kampüs projeleri
5. Süreklilik-EVP'nin yaşatılması, ölçülmesi, güncellenmesi

iş hayatına yaklaşımlarını ve beklentilerini derinlemesine inceliyor.

Her yıl belirlediğimiz farklı araştırma konuları, sektördeki bu değişimleri ve çalışan beklentilerini daha iyi anlamamıza olanak sağlıyor. Bu sayede işverenlere değişen taleplere nasıl yanıt verebileceği ve nasıl daha güçlü bir işveren markası oluşturabileceği konusunda rehberlik ediyoruz.

3İK Insights yalnızca bugünün değil, yarının yeteneklerini kazanabilmek için şirketlere stratejik bir yol haritası sunuyor. Bu araştırmalar, şirketlerin yetenek yönetimi ve işveren markası stratejilerini doğru şekillendirebilmeleri adına iş dünyasına değerli içgörüler sağlıyor.

Boomerang Careers ise, genç yeteneklerle markaları bir araya getirdiğimiz genç yetenek iletişim platformumuz. İlham veren etkinlikler, özgün içerikler ve deneyim odaklı projelerle işveren markalarının gençlerle daha güçlü bağlar kurmasına destek oluyoruz. Kariyer yolculuğunun başındaki yeteneklere ilham verirken, markalarımızı da geleceğe hazırlıyoruz.

HİZMETLERİMİZ

- EVP Araştırma ve Konumlandırma
- İşveren Markası Stratejisi
- İşveren Markası Oluşturma
- İç İletişim Yönetimi
- Çalışan Deneyimi Projeleri
- Kurumsal Etkinlikler
- Genç Yetenek İletişimi ve Kampüs Etkinlikleri
- Dijital Medya Yönetimi ve İçerik Üretimi
- Liderlik İletişimi ve Kültürel Dönüşüm Projeleri

“İşin geleceği insanla başlar”

Ray Sigorta, işveren markasını “Önce İnsan” yaklaşımıyla güçlendiriyor; çalışan bağlılığını artıran uygulamalarla, güven ve saygıya dayalı bir kurum kültürü inşa ediyor. Şirketin CEO'su Koray Erdoğan, “Amacımız, Ray Sigorta'yı yetenekler için yalnızca bir iş yeri değil, gelişimi sürekli kılan ve ilham veren bir ekosistem haline getirmek” diyor.

Ray Sigorta olarak işveren markamızı yönetirken üç temel ilkeye odaklanıyoruz: Önce İnsan, Güven ve Saygı, Yaratıcı ve İş birlikçi Kültür. “Önce İnsan” yaklaşımımızla, çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve profesyonel ihtiyaçlarını gözetiyor; sadece iş yerinde değil, hayatlarının her alanında daha mutlu ve dengeli hissetmeleri için destek sunuyoruz. Esenlik programlarımız, esnek yan haklarımız ve uzaktan çalışma uygulamalarımız bu anlayışımızın somut örnekleri.

Güven ve saygı ise kurum kültürümüzün vazgeçilmez temeli. Çalışanlarımızın görüşlerini özgürce ifade edebileceği, katkılarının değer gördüğü, şeffaf ve açık iletişime dayalı bir ortam yaratmaya büyük önem veriyoruz. Yaratıcı ve iş birlikçi kültür anlayışımızla da farklı bakış açılarını teşvik ediyor, ekipler arası etkileşimi güçlendiren projeler ve uygulamalarla birlikte öğrenmeyi ve gelişmeyi destekliyoruz. Bu sayede hem inovasyonu besliyor hem de çalışan bağlılığını artırıyoruz.

GELİŞMEYİ ANKETLE ÖLÇÜYORUZ

Ray Sigorta olarak, açık iletişim ve hızlı geri bildirim kültürümüz doğrultusunda çalışanlarımızın sesini dinlemeye ve onları karar süreçlerine aktif olarak dahil etmeye büyük önem veriyoruz. Bu anlayışın en somut örneklerinden biri, uluslararası standartlarda uyguladığımız Great Place to Work® anketleri; bu anketlerle çalışanlarımızın memnuniyet düzeylerini, beklentilerini ve önerilerini doğrudan ölçüyoruz.



Her yıl düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz “Bi’Sohbet” görüşmeleri, çalışanlarımızın deneyimlerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini bire bir dinlememizi sağlıyor. Ayrıca her departmandan seçilen Kültür Elçileri, ekiplerinden gelen fikir ve önerileri üst yönetime taşıyarak, organizasyonun farklı katmanları arasında güçlü bir köprü oluşturuyor. İnovasyonu destekleyen bir diğer uygulamamız ise, çalışanlarımıza fikirlerini özgürce paylaşabilecekleri bir alan sunan “Bi’ Fikir” platformu. Ayrıca Ray

DİJİTALLEŞME İLE GELİŞMEK

ÇALIŞAN DENEYİMİ Dijitalleşme ve yapay zeka uygulamaları, her sektörde olduğu gibi sigortacılıkta da önemli potansiyeller barındırıyor ve verimlilik üzerinde güçlü etkiler yaratıyor. Ray Sigorta olarak, bu potansiyeli hem iş süreçlerimizi optimize etmek hem de çalışan deneyimini güçlendirmek amacıyla değerlendiriyoruz.

YAPAY ZEKA Saha verilerinin analizinde yapay zekadan yararlanarak daha hızlı ve doğru içgörüler elde ediyor, böylece çalışanlarımızın karar alma süreçlerine katkıda bulunuyoruz. Aynı zamanda, dijitalleşme sayesinde rutin ve zaman alan iş yüklerini azaltıyor, çalışanlarımızın daha yaratıcı, stratejik ve müşteri odaklı işlere odaklanmalarını mümkün kılıyoruz.

DİJİTAL OKURYAZARLIK Bu dönüşümün sürdürülebilir olması için çalışanlarımızın yeni beceriler kazanmasını da destekliyoruz. Yapay zeka ve dijital araçların etkin kullanımını artırmak amacıyla eğitimler ve gelişim fırsatları sunuyor; böylece yeteneklerimizin dijital okuryazarlıklarını ve teknoloji adaptasyonlarını güçlendiriyoruz. Amacımız, dijitalleşmeyi yalnızca bir araç değil, aynı zamanda çalışanlarımızın potansiyelini büyütecek bir kaldıraç olarak kullanmak.

Express iç iletişim platformu ve düzenlediğimiz CEO ile Kahvaltı buluşmaları, kurum genelinde şeffaf iletişimi ve etkileşimi artırıyor. Tüm bu süreçler, çalışanlarımızın sesini aktif olarak duymamızı ve bu geri bildirimleri iş süreçlerimize entegre ederek yenilikçi çözümler üretmemizi mümkün kılıyor.

SADECE BİR İŞ YERİ DEĞİL

İşveren markamızı güçlendirmek ve çalışan bağlılığını artırmak en önemli odak noktalarımızdan biri. Bu doğrultuda başlattığımız projeler, yalnızca çalışanlarımızın profesyonel gelişimlerine değil, aynı zamanda kişisel iyi oluşlarına ve kurum kültürümüze katkı sağlıyor.

Bu sene en gurur duyduğumuz başarılardan biri, uluslararası düzeyde güven kültürüne dayalı bir iş ortamını uluslararası standartlarda tescilleyen Great Place to Work® En iyi İşverenler listesinde yer almak oldu. Bu başarı, çalışanlarımızın deneyimlerinin ne kadar olumlu olduğunun ve kurum kültürümüzün gücünün önemli bir göstergesi niteliğinde.

Çalışmalarımızın bir diğer ayağı, sosyal sorumluluk alanında gerçekleştirdiğimiz projeler. 2024 yılında düzenlediğimiz 7 ayrı sosyal sorumluluk etkinliğine çalışanlarımızın yüzde 70'i katılım sağladı. Bu projeler sadece topluma katkı sunmakla kalmayıp, çalışanlarımız arasındaki bağları da güçlendiren önemli etkinlikler oluyor.

Employer brands

ESNEK YAN HAKLAR

Ray Sigorta olarak genç yeteneklerle daha yakın ve erken temas kurmak adına üniversite iş birlikleri ve etkinlik katılımlarını da sürdürdük. Bu sayede genç profesyonellere Ray Sigorta'yı tanıtmaya ve geleceğin lider adaylarının ilgisini çekme fırsatı buluyoruz.

Çalışanlarımızın iyi oluşunu destekleyen "Senin İçin" esneklik programımız da bir başka önemli bir adım oldu. Psikolog ve diyetisyen desteği, spor, yoga ve meditasyon seanslarıyla zihinsel ve fiziksel iyilik hallerini destekledik. Ayrıca, çalışanlarımızın ihtiyaçlarına göre seçim yapabildikleri Esnek Yan Haklar (AllRay't) sistemi ve yaz aylarında istedikleri lokasyondan çalışma imkanı sunan "Sen Nereye Ray Oraya" uygulamamız, esneklik ve çalışan memnuniyeti konularında güçlü geri dönüşler almamızı sağladı.

Tüm bunlara ek olarak Instagram ve LinkedIn gibi sosyal medya mecralarında hayata geçirdiğimiz RayKariyer hesaplarımız ile hem işveren markamızı geniş kitlelere ulaştırıyor hem de şirket içindeki başarılarımızı görünür kılıyoruz. Tüm bu projeler, Ray Sigorta'yı sadece bir iş yeri değil, bir aidiyet ve gelişim platformu haline getiriyor.

BAĞLILIKI ARTIRMAK İÇİN...

Yetenek çekmek ve elde tutmak, sektörümüzdeki hızlı değişim ve rekabet koşulları nedeniyle her geçen gün daha kritik bir konu haline geliyor. Ray Sigorta olarak sektörümüzde yenilikçi ürün ve hizmetlerimizle öncü bir konumda olmanın yanı sıra, genç yetenekleri de aramıza katarak Ray Sigorta'yı geleceğe taşımayı çok önemsiyoruz. Bu anlayışla, açık iletişim ve güvene dayalı bir çalışma kültürü oluşturuyor, çalışanlarımızın sesini aktif şekilde dinliyor ve dahil ediyoruz.

Esnek ve uzaktan çalışma modelleri, kişiselleştirilmiş yan haklar, sürekli gelişim ve öğrenme fırsatları, mentorluk ve liderlik gelişim programları ile çalışanlarımızın hem profesyonel hem kişisel gelişimlerine destek veriyoruz. Üniversite iş birlikleriyle genç yeteneklerle erken temas kurarken, şirket içinde sunduğumuz iç kariyer fırsatları ile mevcut yeteneklerimizin bağlılığını artırıyoruz.

Tüm bu uygulamalarla sadece güçlü bir işveren markası yaratmakla kalmıyor, aynı zamanda çalışanlarımız için uzun vadeli bir aidiyet duygusu da inşa ediyoruz. Amacımız, Ray Sigorta'yı yetenekler için yalnızca bir iş yeri değil, gelişimi sürekli kılan ve ilham veren bir ekosistem haline getirmek.

“Hep birlikte daha güçlüyüz”

Ipekyol Group CHRO’su Mine Alptekin, “Dinlemek bizim için bir aksiyon değil, bir refleks” diyerek çalışan deneyimini odağa alan yaklaşımlarını anlatıyor. İşveren markasını kültürel aidiyet, dijitalleşme ve anlamlı kariyer yolculukları ekseninde nasıl dönüştürdüklerini paylaşıyor...

Kültürel aidiyeti güçlendiren en önemli adımlardan biri olarak ARAMA Konferansı gerçekleştirdik. Çalışanlarımızı “Geleceği Birlikte Planlayan Aktörler” olarak konumlandığımız bu yapı, sadece bir dinleme platformu değil; karar süreçlerinin içine katıldıkları, yönetime birlikte yön verdikleri bir model sundu. Arama konferansı çıktıları dikkate alınarak organizasyonu fayda sağlayacak konular üzerinden proje grupları kuruldu. Proje grupları çevik yönetim mantığında farklı departmanları temsil eden katılımcılardan oluştu. Bu projeler verimlilik ve iş yapış tarzının dijitalleşmesi başlıklarında geliştirildi.

Son bir yılda, işveren markası stratejimizi “anlamlı çalışan deneyimi” ilkesiyle yeniden şekillendirdik. “KOZA Oyunlaştırma” Platformu ile saha çalışanlarımıza sadece eğitim değil; oyunlaştırma ve deneyim odaklı bir gelişim

modeli sunduk. “Inside Talks” ile yöneticilerimizin ilham veren hikayelerini paylaşarak iç iletişimimizi derinleştirdik. “Bildim Aldım” bilgi yarışmalarıyla öğrenmeyi eğlenceli hale getirirken, tüm çalışanlarımızın da aktif katılımını teşvik ettik.

Dış iletişim tarafında, LinkedIn stratejimizi çalışan hikâyeleri ve gerçek deneyimler üzerinden kurguladık. Bu yaklaşım sayesinde bir yıl içinde 48.000’in üzerinde yeni takipçiye ulaşırken, toplam sayı 96,000’e erişti ve içeriklerimiz 8,5 milyon görüntülemeyi aştı.

Kadın istihdamı konusundaki güçlü duruşumuzu ise “Yaparsa Annem Yapar” projesiyle görünür kıldık. Çocukları olup çalışma hayatında fırsat bulamayan, ama bizimle mağazalarımızda çalışmak isteyen annelere özel vardiya planlaması, anne-bebek

ADIM ADIM YAPAY ZEKA SÜRECİ

- 1 ÇALIŞAN DENEYİMİ** Dijitalleşmeyi yalnızca süreçleri hızlandırmak değil, çalışan deneyimini sadeleştirmek ve güçlendirmek için kullanıyoruz. Dijital çözüm ortaklarımızla birlikte tüm özlük ve bordro süreçlerini dijitalleştirdik; çalışanların ihtiyaç duyduğu her şeye tek noktadan ulaşmasına imkan veriyoruz.
- 2 ROBOTUMUZ** Ipekyol WhatsApp ile tüm çalışanlarımıza anında iletmek istediğimiz mesajları paylaşıyoruz. Olası bir afet durumunda yine robot aracılığı ile tüm çalışan güvenliğini öğrenecek bir mekanizmayı da geliştirdik. Proje ve işlerin takibi ile ilgili tasarlanan dijital panolarla, Monday.com gibi platformları kullanarak iş süreçlerinin daha verimli yönetilmesi ve takip edilmesini sağlıyoruz.
- 3 EĞİTİM VE GELİŞİM** tarafında, “Enocta” platformunda sunduğumuz 1000’e yakın eğitim içeriğiyle çalışanlarımızın bireysel ve profesyonel becerilerini destekliyoruz. Her çalışana özel tanımlanan müfredatlar, beceri bazlı gelişimi destekleyen yol haritaları ve dijital karnelerle öğrenmeyi sürekli ve görünür kılıyoruz.
- 4 OYUNLA ÖĞRENME** Mağaza çalışanlarımız için geliştirdiğimiz “Koza oyunlaştırma platformu” sayesinde hem bilgi paylaşımı hem başarı takibi sistematik hale geldi. Bu platform, yalnızca gelişimi değil; aynı zamanda takdir ve motivasyonu da kapsayan yeni nesil bir deneyim sunuyor.

dostu mağaza altyapısı gibi uygulamalarla iş yaşamında eşitliği sadece söylemde değil, uygulamada da hayata geçirdik.

ÇALIŞANLARI DİNLEMEK

Dinlemek bizim için bir aksiyon değil, bir refleks. Bu nedenle yalnızca klasik memnuniyet anketlerine bağlı kalmıyor; dijital öneri-şikayet platformlarımız, odak grup toplantılarımız ve özellikle saha ziyaretlerimizle çok kanallı bir dinleme kültürü oluşturuyoruz.

İK ekibi olarak yılda ortalama 100'ün üzerinde mağaza ziyareti yapıyoruz. Bu temaslar sayesinde hem duyguya hem ihtiyaca dokunuyoruz. Ayrıca, her ay yurtiçi ve yurtdışında yayımladığımız Mağaza, Merkez ve Fabrika bilgileri ile dolu olan İK bülteni HR talks projesiyle merkez ofiste yer alan tüm çalışanlarımızla birebirde görüşmeler yapıp geri bildirim alındı. HPTW ve ayrıca GPTW sertifika süreci sonrasında tüm raporlar ile ilgili detaylı sunum yapılarak iyileştirme alanları üzerinde duruldu. Bununla birlikte çalışan bağlılığı ve memnuniyeti anketleri ile düzenli geribildirim kültürü desteklendi.



"GÖRÜNÜR" HİSSEDEN ÇALIŞAN

Yetenek çekmek artık yalnızca maaş ve yan haklarla değil, anlamlı bir kariyer yolculuk sunmakla mümkün. Biz bu noktada tüm adaylara ve çalışanlarımıza kendini değerli hissettiği, gelişebildiği ve katkısının görünür olduğu bir ortam yaratmaya odaklanıyoruz.

İşe alım sürecimizden itibaren şeffaflık, eşitlik ve adalet temelinde ilerliyoruz. EVP (Employee Value Proposition) stratejimizi de çalışanlarımızla birlikte oluşturduk. Böylece kurum vaadimiz yalnızca yönetime ait değil, çalışanlar tarafından da sahiplenilen bir kimlik kazandı.

İç terfi oranımızı yüksek tutarak içeriden büyümeyi destekliyor, genç yetenek projeleri, üniversite iş birlikleri ve tersine mentorluk gibi uygulamalarla farklı kuşaklara ulaşmayı sürdürüyoruz. Tüm bu uygulamalarla, yalnızca tercih edilen bir işveren değil, aynı zamanda bağlılık yaratan bir kültür inşa ediyoruz.

DEĞİŞMEZ 3 İLKEMİZ

Kurum içi tüm iletişimlerimizde açık olmayı, duygusal bağ kurmayı ve içtenliği ön planda tutuyoruz. Bu sayede güven kültürünü büyütüyoruz.

Yalnızca insan kaynakları politikasında değil, kurumun tüm karar yapılarında aktif olarak uyguluyoruz. Yüzde 83 kadın çalışan oranımız ve güçlü kadın liderlik oranımızla örnek bir yapıdayız.

Her bireyin potansiyeline inanıyor, bireysel gelişimi destekleyen kişiselleştirilmiş yol haritaları sunuyoruz. İyi olma hali, öğrenme ve anlam arayışının iş yaşamının doğal bir parçası olmasını istiyoruz.



Kadın istihdamı konusundaki güçlü duruşumuzu ise "Yaparsa Annem Yapar" projesiyle görünür kıldık. Çocuklarıyla birlikte mağazalarda çalışan annelere özel vardiya planlaması, anne-bebek dostu mağaza altyapısı gibi uygulamalarla iş yaşamında eşitliği sadece söylemde değil, uygulamada da hayata geçirdik.



İrem Önal Adidas Türkiye Kıdemli İK Direktörü

“Her şey seninle başlar”

Sporun dönüştürücü gücüne inanan adidas Türkiye, “Her Şey Seninle Başlar” mottosuyla işveren markasını her adımda öne çıkarıyor. “Bu, çalışanlarımızın büyümesine, liderlik etmesine ve fark yaratmasına alan tanıyan bir anlayış” diyen adidas Türkiye Kıdemli İK Direktörü İrem Önal, insana odaklanmayı seçtiklerini dile getiriyor.

Adidas olarak sporun hayatları değiştirme gücüne inanıyoruz ve bu değişimin insana olan odakla başladığını çok iyi biliyoruz. İşveren markamız, bu inançla şekilleniyor: Hem anlattığımız hem de her gün yaşattığımız bir hikaye. “Her Şey Seninle Başlar” sadece bir slogan değil; adidas Türkiye’nin her çalışanının değerini kabul eden ve gelişimini destekleyen bir kültürün yansıması.

adidas Türkiye olarak, sürdürülebilir başarı için doğru yetenekleri çekmenin, onları geliştirmek kadar kritik olduğuna inanıyoruz. Yoğun rekabetin yaşandığı yetenek piyasasında, işveren markası stratejimiz; amaç odaklı, kapsayıcı ve genç nesille güçlü bağlar kuran bir anlayış üzerine kurulu.

GENÇLERE ÖZEL PROJE

Geçtiğimiz yıl, üniversitelerle olan ilişkilerimizi güçlendirmek amacıyla Türkiye genelinde yürüttüğümüz etkinliklerle 7 binden fazla öğrenciye ulaştık. Bu, önceki yılın iki katı. Üst düzey yöneticilerimizin de katılımıyla gerçekleşen bu buluşmalarda, çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımımızdan de feyz alarak Z kuşağı ile anlamlı bir bağ kurduk. adidas Talent Programı ile bu baği staj fırsatlarıyla daha da pekiştiriyoruz.

Markamızın spor kültürünü genç yeteneklerle birebir deneyimlediğimiz With Talents We Run, The Spin Starts With You ve With Talents We Do Yoga ve sponsor olduğumuz takımların maçlarını yerinde izleme gibi etkinlikler, bizi sahada da bir araya getiriyor.

Dijital alanda da içeriklerimizle etki yaratmayı hedefliyoruz. Önümüzdeki günlerde gelişim ve ilham temalı “It Starts With You” podcast ve Office vlog serilerimiz ile adidas çalışanlarının deneyimlerini, ofis kültürümüzü ve çalışma ortamımızı doğrudan adaylara tanımayı hedefliyoruz.

Hedefimiz ve tüm bu aktivasyonlar ile her yeteneğe değer katacak bir yolculuk sunmak ve Z kuşağının en çok tercih ettiği işverenlerden biri olmak.



“Kapsayıcılık da bu sürecin ayrılmaz bir parçası. Perakende sektöründe bir ilk olan Down Sendromlu bireylerin istihdamına yönelik projemiz, Temmuz 2024’ten beri devam ediyor. İstanbul’daki mağazalarımızda dört yetenek ekibimize katıldı.”

İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖNEMLİ

adidas Türkiye olarak, çalışanlarımızın sesini duymak ve onları hibrit çalışma kültürümüze tam anlamıyla dahil etmek bizim için büyük önem taşıyor. Ofis içinde ve dışında gerçekleştirdiğimiz tüm aktiviteler; iş birliğini, yaratıcılığı ve iş-yaşam dengesini desteklemeyi hedefliyor.

Ocak 2025 itibarıyla, iletişimi ve ortak çalışma kültürünü güçlendirecek şekilde yenilenen ofisimizdeyiz. Açık ofis alanlarımızın yanı sıra, odaklanma ve sessizlik gerektiren anlar için tasarlanan Focus Room ve Quiet Room gibi özel alanlar, son teknolojiyle donatılmış toplantı odaları, Club House sosyal alanımız ve ürünlerimizin içinde çalışma imkanı sağlayan showroomumuz, çalışanlarımıza hem konforlu ve hem de oldukça motive edici bir ortam sunuyor. Çalışan annelerimize özel olarak oluşturulan anne ve laktasyon odası ise kapsayıcı kültürümüzün önemli bir yansıması.

İyi oluş halini destekleyen Adiwel programlarımız kapsamında; mental sağlık, iş-yaşam dengesi ve fiziksel aktiviteyi odağına alan birçok uygulama sunuyoruz. Yıl boyu düzenlenen sosyal ve sportif etkinlikler, yoga seansları ve bireysel gelişim odaklı koçluk programları bu yaklaşımın bir parçası.

YENİ YETENEK STRATEJİMİZ

adidas Türkiye olarak, yetenekleri çekmek için amaç odaklı olmanın ve yeteneklerimizin de bunu gerçekten hissetmesinin büyük önem taşıdığına inanıyoruz. Gelişim olanaklarını artırmak, bunu açık şekilde iletişimle desteklemek ve sürekli öğrenmeye dayalı bir kültür inşa etmek, stratejimizin temel taşlarından biri.

İç ve dış kaynaklı öğrenme imkanları, yetkinlik geliştirme programlarımız, global öğrenme ve mentorluk ağına aktif katılım, yöneticilerimize sunduğumuz liderlik framework'ü gibi uygulamalarla çalışanlarımıza gerçek bir global adidas deneyimi sunuyoruz. Ayrıca, alanında tanınmış profesyonellerle gerçekleştirdiğimiz sürdürülebilir koçluk programlarımız, yeteneklerimizi uzun vadede olarak bünyemizde tutmamızda kritik rol oynuyor.

Kapsayıcılık da bu sürecin ayrılmaz bir parçası. Perakende sektöründe bir ilk olan Down Sendromlu bireylerin istihdamına yönelik projemiz, Temmuz 2024'ten beri devam ediyor. İstanbul'daki mağazalarımızda dört yetenek ekibimize katıldı. Önümüzdeki günlerde ise bu program dahilinde ilk merkez ofis işe alımımızı gerçekleştireceğiz.

Bu, yalnızca bir işe alım değil; aynı zamanda Engelsiz

adidas'ın değer önermeleri

Bizim için bu değerler yetenekleri nasıl çektiğimizi, nasıl liderlik ettiğimizi ve birlikte nasıl başardığımızı şekillendiriyor. adidas'ta kültüre sadece konuşulan değil, her gün yaşanan bir deneyim olarak bakıyoruz.

- 1. Kültür:** Otantik, kapsayıcı ve takım ruhunun hissedildiği bir ortam.
- 2. Marka:** Spor ve stil dünyasında iz bırakan küresel bir markanın parçası olmanın gururu.
- 3. Fırsat:** Kişisel ve profesyonel gelişimi destekleyen somut imkanlar.

• • •

• • •

Kariyer danışmanlığıyla yürüttüğümüz, 2 bin saatin üzerinde eğitimi kapsayan bir kapsayıcılık dönüşümüdür. Hem ekip arkadaşlarımızdan hem de müşterilerimizden gelen olumlu geri bildirimler, bu yaklaşımın etkisini açıkça gösteriyor.

SINIRSIZ KAPSAYICILIK YAKLAŞIMI

Kapsayıcılık yaklaşımımız yalnızca şirket içi süreçlerimizle sınırlı değil; adidas ailesinin bir parçası olan müşterilerimize sunduğumuz alışveriş deneyimlerinde de aktif olarak uygulanıyor.

Nisan 2024'te pilot olarak başlattığımız işitme engelliler için kapsayıcı mağazalar projesi, Mayıs 2025 itibarıyla Türkiye genelindeki tüm mağazalarımıza yaygınlaştırıldı. Bu proje ile, işitme engelli bireylerin alışveriş sürecinde karşılaştıkları iletişim engellerini ortadan kaldırmayı ve daha erişilebilir bir deneyim sunmayı hedefliyoruz.

Proje kapsamında, tüm mağazalarımızda işaret dili tercüman desteği sağlıyoruz. Müşterilerimiz, mağaza içinde yer alan QR kodları tarayarak profesyonel bir işaret dili tercümanına görüntülü olarak bağlanabiliyor. Böylece ürün danışmanlığından ödeme sürecine kadar her aşamada destek alarak özgür ve kapsayıcı bir alışveriş deneyimi yaşayabiliyorlar.

• • •

• • •

“Gönüllü çalışanlarla fark yaratıyoruz”

Gönüllü çalışanlarımızdan oluşan komiteler aracılığıyla, ekip arkadaşlarımızın fikirlerini ifade edebildiği, şirket kültürümüzü birlikte inşa ettiğimiz ve başarılarımızı hep birlikte kutladığımız bir yapı oluşturuyoruz. Bu yapıların, adidas ailesi olarak çalışan bağlılığını güçlendirdiğine ve motivasyonu sürdürülebilir kıldığına yürekten inanıyoruz.

“Çalışanlarımızı merkeze alan bir kültürel dönüşüm başlattık”

Doğuş Teknoloji, kurumların dijitalleşme süreçlerini yöneten, yapay zeka başta olmak üzere teknoloji odaklı verimlilik artışı sağlamalarına katkıda bulunuyor. Bu süreçte ‘işveren markası’nı güçlendirmek için kültürel bir dönüşüm başlattı. Doğuş Teknoloji CHRO’su Nağme Babalık Katip, “Bu dönüşüm, yalnızca bir iletişim söylemi değil, aidiyet duygusunu güçlendiren ve birlikte değer üretme motivasyonunu artıran bir yolculuk” diyor.

Doğuş Teknoloji olarak işveren markamızı, kurum kültürümüzün ve stratejik vizyonumuzun bir yansıması olarak görüyoruz. Bu anlayışla, geçtiğimiz yıl “Yenilik sende başlar” yaklaşımıyla çalışanlarımızı merkeze alan kapsamlı bir kültürel dönüşüm başlattık. Söz konusu dönüşüm yalnızca bir iletişim söylemi değil; aidiyet duygusunu güçlendiren ve birlikte değer üretme motivasyonunu artıran bir yolculuğa dönüştü.

Yenilik kavramını yalnızca teknolojiyle sınırlamıyor; empati, merak ve gelişim odaklı bir bakış açısıyla yeniden tanımlıyoruz. Bu doğrultuda hem içsel çalışan deneyimini hem de dışarıdan bize başvuru yapan adayların temas noktalarını kapsayan bütünsel bir deneyim yapısı oluşturduk. Her iki hedef kitleye de tutarlı ve anlamlı bir deneyim sunmak, işveren markamızın sürdürülebilirliği açısından kritik bir önem taşıyor.

Genç yeteneklere dokunan ve sektöre nitelikli insan kaynağı kazandırmayı hedefleyen yaklaşımımızın somut çıktılarından biri olan “Geleceğe Giriş” programımız, 2024 yılında Stevie Awards’ta “Youth Employment Strategy” kategorisinde gümüş ödül kazandı. Bu önemli başarı, genç yeteneklerin gelişimini desteklemeye yönelik stratejilerimizin uluslararası düzeyde de takdir gördüğünün güçlü bir göstergesi oldu.

Kısacası, biz işveren markasını bugünü tanımlamakla sınırlı olmayan, geleceği şekillendiren stratejik bir alan olarak değerlendiriyor ve tüm adımlarımızı bu vizyonla atıyoruz.

KURUM NASIL GELİŞİR?

Bir CHRO olarak inanıyorum ki bir kurum ancak çalışanlarının sesine gerçekten kulak verdiğinde ve bu sesi kültürüne samimiyetle entegre ettiğinde gelişir ve ilerler.

Doğuş Teknoloji’de çalışanlarımızdan gelen her geri bildirimi, yalnızca bir yorum değil; yönümüzü belirleyen, stratejimizi şekillendiren değerli bir gösterge olarak kabul ediyoruz. Çünkü her ses, yeni bir fırsatı da beraberinde getirir.

Geri bildirimi yalnızca ölçümlemek için değil, birlikte öğrenmek, üretmek ve gelişmek için de değerlendiriyoruz. Süreçleri ortak akılla tasarlıyor; uygulama aşamasında herkesin katkısı ile gerçek bir sahiplenme duygusuna dönüştürüyoruz.

Genç ekip arkadaşlarımızın özgürce fikirlerini paylaşabildiği “Future Voices Platformu” ve “Genç Danışma Kurulu” gibi yapılar bu yaklaşımın somut örneklerini oluşturuyor. Tüm çalışanlarımız CEO ve üst yönetimle doğrudan iletişim kurarak düşüncelerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini rahatlıkla dile getirebiliyor.

Fark yaratan bir diğer unsur ise şu: Ortaya çıkan iyi bir fikrin, sadece desteklenmesini değil, fikir sahibinin sürecin sorumluluğunu da üstlenmesini teşvik ediyoruz. Bu yaklaşım, katılımı gerçek bir etki alanına dönüştürüyor. Kurum içi girişimcilik platformumuz InvenDO sayesinde çalışanlarımız fikirlerini somut değere dönüştürebiliyor. Böylece inovasyon, yalnızca desteklenen bir kavram değil; birlikte yaşatılan bir kültür halini alıyor.

YAPAY Zeka KATKISI

Yapay zekâ ve dijitalleşmeyi yalnızca verimliliği artıran teknolojiler olarak değil, çalışan deneyimini zenginleştiren, empatiyi ve yaratıcılığı destekleyen stratejik araçlar olarak konumlandırıyoruz.

Çalışan yaşam döngüsünün her adımında teknolojiden



faaydalanıyoruz. Örneğin, Welcald App ile onboarding sürecini kişiselleştiriyor, işe başlayan ekip arkadaşlarımızın ilk günlerinden itibaren güçlü bir deneyim yaşamalarını sağlıyoruz. Hybee uygulamamız sayesinde hibrit çalışma modeli esnek ve erişilebilir hale geliyor, fiziksel alan kullanımını akıllı sistemlerle optimize ediyoruz. Talendo ile çalışanlarımızın yetkinlik haritalarını çıkararak, bireysel gelişimlerini destekleyecek fırsatları daha görünür kılıyoruz.

Ayrıca, HR Chatbot uygulamamız 7/24 erişilebilir bilgi akışı sağlayarak hızlı ve kesintisiz bir iletişim deneyimi sunuyor. RPA çözümleri ile tekrar eden operasyonel işleri otomatikleştiriyor, çalışanlarımızın zamanını daha yaratıcı ve katma değerli alanlara ayırmalarına imkân tanıyoruz. Generative AI ve veri analitiği uygulamalarıyla ise içgörü temelli karar alma süreçlerini güçlendiriyoruz.

YETENEK YÖNETİMİ STRATEJİSİ

Pandemi sonrası dönem, yetenek yönetiminde köklü bir paradigma değişimini beraberinde getirdi. Esnek çalışma modellerinin kalıcı hale gelmesi, dünyadaki ekonomik belirsizlikler, artan küresel rekabet ve çeşitlilik gibi unsurlar

artık bir tercih değil; zorunlu birer stratejik öncelik olarak karşımıza çıkıyor.

Tüm bu gelişmeler, klasik uygulamaların sınırlarını açıkça ortaya koyarken; kurumlar için yalnızca yetenek çekmek değil, elde tutmak da her zamankinden daha kritik hale geliyor.

Doğuş Teknoloji olarak “Empatik Teknolojistlerin Evi” yaklaşımıyla kültürümüzü yeniden tanımlıyoruz. Amacımız sadece yetenekleri bünyemize katmak değil; onların potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri güçlü bir kültürel zemin oluşturmak. Esneklik, kapsayıcılık, çapraz görev fırsatları ve sürekli öğrenme odaklı bir çalışma ortamı, bu yaklaşımın temel yapı taşlarını oluşturuyor.

Bizi farklılaştıran önemli bir unsur da başarıların kendisi kadar, o başarıyı mümkün kılan hikâyelere de değer vermemiz. Başarıyı yalnızca sonuçlarla değil, yolculuğun kendisiyle görünürlük, çalışanlarımızın aidiyetini güçlendiriyor.

Bu sayede, yeteneği elde tutmak bir bağlılık zorunluluğuna dönüşmeden, çalışanların içten gelen bir tercihi haline geliyor. Çünkü insanlar katkı sundukları, değer gördükleri yerlerde kalmayı seçiyor.

DEĞİŞMEYEN 3 İLKEMİZ

1. POTANSİYELİ ÖZGÜRLEŞTİRMEK: Biz Doğuş Teknoloji’de, her bireyin kendi potansiyelinin mimarı olduğuna inanıyoruz. Bu yaklaşımla çalışanlarımıza yalnızca yetkinlik kazandıran araçlar sunmakla yetinmiyoruz; aynı zamanda cesaretlerini besleyecek alan, güven ve ilham da veriyoruz. İnsanların kendilerine inandıkları bir çalışma ortamında inovasyon filizlenir, bağlılık güçlenir ve aidiyet duygusu kendiliğinden gelişir.

2. KATILIMCI VE DİYALOG TEMELLİ BİR KÜLTÜR İNŞA ETMEK: İşveren markamızı yukarıdan aşağıya kurgulanan statik bir yapı olarak değil; çok sesli, çok katmanlı ve sürekli gelişen bir sistem olarak ele alıyoruz. Her çalışanın kendini ifade edebildiği, fikirlerinin karşılık bulduğu bir ortam yaratmak, yalnızca motivasyonu değil; aynı zamanda sürdürülebilir gelişimi de destekliyor. Gerçek anlamda kültürel dönüşüm ancak bu ortak üretim alanlarında ve açık diyalog ortamlarında mümkün oluyor.

3. ÖĞRENME KÜLTÜRÜNÜ ÖNCELİKLENDİRMEK: Değişim temposunun bu denli yüksek olduğu bir dünyada, hatalardan korkan ekiplerin yenilik üretmesi mümkün değil. Bu nedenle biz, başarısızlığı bir tehdit değil, gelişimin ayrılmaz ve doğal bir parçası olarak görüyoruz. Risk alabilen, deneyimleyen ve her adımdan öğrenen bir organizasyon olmanın, uzun vadede rekabet avantajı sağladığına inanıyoruz.

AstraZeneca'nın yenilikçilik yaklaşımı

AstraZeneca Türkiye İK Direktörü Feyza Aysan, çeşitlilik, kapsayıcılık ve hakkaniyeti odağına alan insan kaynakları stratejilerini ve çalışan deneyimini artırmaya yönelik yenilikçi uygulamaları anlatıyor...

K stratejimizin merkezinde çeşitlilik, kapsayıcılık ve hakkaniyet yer alıyor. Bu kavramları AstraZeneca'nın yaklaşımları ile ilişkili bir metafor ile açıklamak istiyorum. **Çeşitlilik**, bir odada kimlerin bulunduğuyla ilgilidir. Farklı kimliklerden, deneyimlerden, kültürlerden insanların odada olup olmadığı dikkate alınır. Yani, masanın etrafındaki sandalyelerde ne kadar farklı insanın olduğunu sorgular. AstraZeneca'da çeşitlilik çalışanlarımızın farklılıklarından gelen zenginliğimizdir ve farklılıklara değer verilen bir dünyaya doğru ilerlerken eşitlik ile hakkaniyet arasındaki farkı anlamak da çok önemlidir.

KAPSAYICI KÜLTÜR

Eşitlik, herkesin odaya aynı kapıdan, aynı yükseklikteki basamaklarla girmesini gerektirir. Herkese aynı imkanı sunar ama bireysel ihtiyaçları gözletmez. Örneğin, tekerlekli sandalye kullanan bir kişiye odaya girmesi için merdiven sunmak eşittir, ancak adaletsizliktir. **Hakkaniyet** ise herkesin odaya girebilmesi için ihtiyacına özel çözümler sunar. Kimine rampa sağlar, kimine rehberlik. Kısacası bizim için hakkaniyet, bir grubun veya kişinin başarılı olması için neye ihtiyacı olduğunu göz önünde bulundurarak adaleti sağlamayı gerektirir.

Kapsayıcılık, odada bulunan herkesin aktif bir şekilde katkı sunabilmesini ve söz hakkına sahip olmasını ifade eder. Bu ilke, çalışanların yalnızca fiziksel olarak orada bulunmalarını değil, aynı zamanda düşünce ve fikirleriyle iş süreçlerine değer katmalarını sağlar. Bizim için kapsayıcılık,

herkesin fikirlerini özgürce ifade edebildiği ve kendini ait hissettiği bir iş ortamı yaratma taahhüdüdür.

GERİ BİLDİRİM İLK SIRADA

Çalışanların sesini dinlemek ve onları karar alma süreçlerimize dahil etmek, insan kaynakları stratejimizin temel taşlarından biridir. Açık iletişim kültürünü destekleyen uygulamalarımız sayesinde çalışanların karar süreçlerine dahil olduğu, kendini güvenli bir şekilde ve rahatça ifade edebileceği bir iş ortamı yaratıyoruz. Örneğin, **"Speak-up"** yaklaşımımız sayesinde çalışanlarımız yılın belirli dönemlerini beklemeden her an kendilerini açıklıkla ifade etme özgürlüğünü yaşıyor.

Gönüllü saha ve merkez ofis çalışanlarımızdan oluşan **"Serotonin Grubumuz"** aracılığı ile çalışanlarımızı dinliyor, onların geri ve ileri bildirimlerini/önerilerini değerlendiriyor, çalışma kültürümüzü geliştirmek için birlikte çalışıyoruz. Bu grupta kendi departmanını/ bölgesini temsilen her departmanın/bölgenin bir temsilcisi bulunuyor.



ÖNEMLİ DİJİTAL PROJELER

- **DİJİTALLEŞME** Yapay zeka ve dijitalleşme, insan kaynakları süreçlerimizi ve çalışan deneyimini geliştirmeyi amaçlayan birçok projemizin merkezinde yer alıyor. “AZ ChatGPT” gibi ileri düzey yapay zeka araçları, çalışanlarımızın bilgiye hızlı ve etkin bir şekilde erişimini mümkün kılıyor. Yalnızca erişimle sınırlı kalmayan bu teknoloji, günlük iş akışlarını optimize etmeye de katkı sağlıyor.
- **YAPAY ZEKA ASİSTANI** Dijital asistanımız myAZ ile şirket içi iletişim platformumuz Teams üzerinden çalışanlarımızın bir yapay zeka ile sohbet ederek, çeşitli işlemleri hızla gerçekleştirmelerine yardımcı oluyoruz. Örneğin, çalışanlar myAZ dijital asistanımız aracılığı ile yapay zeka ile yazarak izin talepleri oluşturabiliyor, masraf raporlarına erişebiliyor veya yeni ekipman siparişi verebiliyor, Bilgi Teknolojileri, İnsan Kaynakları ve Finans ile ilgili sorularına cevap alabiliyorlar.
- **YETENEK GELİŞİMİ** Çalışanlarımızın yapay zeka ve üretken teknolojiler hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmalarını önemsiyoruz. Bu amaçla, sürekli gelişimlerine katkıda bulunacak eğitimler, seminerler ve atölyeler organize ediyoruz. Bu etkinlikler, çalışanlarımızın yapay zekanın sunduğu fırsatları keşfetmelerine olanak tanırken, bu bilgileri iş süreçlerine entegre etmelerini de teşvik ediyor. “Önümüzdeki dönemde, işe alım süreçlerine dijital bir devrim getirecek Yetenek Keşif ve Geliştirme Platformu’nun ilk fazını başlatacağız. Bu sistem, iç ve dış işe alım süreçlerine entegre edilerek daha stratejik ve etkili kararlar almamıza yardımcı olacak. Yetenek kazanımı ve yönetimi süreçlerinde, veri bazlı karar mekanizmalarını destekleyerek çalışan profilleri, kariyer gelişimi ve yetkinliklerin artırılması gibi konularda önemli bir rol oynayacak.”

Ayrıca her çeyrekte yönetim kurulumuzun katılımıyla yaptığımız değerlendirme toplantılarının büyük bir kısmında çalışanlarımızın geri ve ileri bildirimlerini, yenilikçi fikirlerini, sorularını dinliyor, birlikte çözüm buluyoruz.

UZUN SOLUKLU BİR YOLCULUK

Kapsamlı, yenilikçi stratejilerimizle kültürümüzü zamanla geliştiriyor, dönüştürüyoruz. Sonuç olarak, ortalama çalışma süremizin yaklaşık 9 yıl olması, bu stratejilerin işe yaradığını kanıtlıyor.

Bu, sadece bizim sektörümüz için değil tüm sektörler için de oldukça yüksek bir süre. Yetenekleri uzun yıllar kurumumuzda tutmak için çalışanlarımızın potansiyellerini tam anlamıyla ortaya çıkarabilecekleri, çeşitlilikleri bir araya getiren hakkaniyetli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmaya büyük önem veriyoruz. Çalışanlarımızı kariyer yolculuklarında desteklemek, iş yaşam dengelerini sağlayarak mutlu olabilecekleri bir çalışma ortamı sunmak ve potansiyellerini ortaya çıkarmak için pek çok uygulamayı hayata geçiriyoruz. Örneğin, **Plan100** programımız, çalışanlarımızın uluslararası deneyim kazanmasına olanak tanıyor; farklı kültürlerde görev alarak çeşitli perspektifler kazanmalarını sağlıyor.

ORKESTRA PROJESİ DEVREDE

Rotasyon programlarımız **ORKESTRA** sayesinde, çalışanlarımızın farklı ekiplerin projelerine gönüllü olarak katılmasına olanak sağlıyoruz. Böylelikle çapraz

fonksiyonlar arasında ekip çalışmasını artırmayı, çalışanlarımızın gelişimine katkı sağlamayı ve içimizdeki yetenekleri keşfedebilmeyi hedefliyoruz.

Rotasyon programları sayesinde arkadaşlarımız kendi gelişimlerine katkı sağlarken aynı zamanda farklı departmanlar ile çalışma ve projelerdeki iş yapış şekillerini gözlemleme şansına sahip oluyorlar. Tüm bunların yanı sıra her yıl zenginleştirdiğimiz çevrimiçi ve sınıf içi eğitim programlarımızla çalışanlarımızın yaşam boyu öğrenmelerini ve gelişimlerini destekliyoruz. Ayrıca iş yaşamında kıdemi daha az olan “genç” çalışanın kendisinden “daha kıdemli” ve genelde daha üst yönetsel konumda olan kişiye mentorluk yapması olarak tanımlanan “**Tersine Mentorluk**” programımız bulunuyor.

Çalışanlarımıza kendi yan haklarını çevrimiçi bir platform üzerinden seçebilme olanağı sağlayan Esnek Yan Haklar uygulamamızı her yıl farklı ihtiyaçlara yönelik fırsatlarla daha da geliştiriyoruz.

İş-özel yaşam dengesini gözetmek günümüzde giderek daha önemli hale geliyor. Ancak, biz bu yaklaşımı pandemiden çok önce benimseyerek “**Esnek Çalışma Saatleri**”, “**Toplantısız Çarşamba**”, “**Mailsiz Haftasonu**” ve “**Trafiksiz Cuma**” gibi uygulamaları uzun yıllardır başarıyla sürdürüyoruz.

Bahsettiğim uygulamalar ve daha birçoğu sayesinde Çalışan Bağlılığı Anketimize göre çalışanlarımızın **yüzde 85’i** AstraZeneca’yı “GPTW (iyi bir iş yeri)” olarak tavsiye ediyor.

“Atasun Optik olarak kapsayıcı ve insan odaklıyız”

Atasun Optik İnsan ve Kültür Müdürü Özgür Özcan, “Çalışanlarımızın potansiyelini ortaya çıkarmak, onların sesini dinlemek ve ihtiyaçlarına göre aksiyon almak temel önceliğimiz” diyor ve markanın işveren markası stratejisini anlatıyor...

Rekabetin yoğun olduğu perakende sektöründe, “iyi görme ve iyi görünme” misyonumuzla sadece müşterilerimize değil, çalışanlarımıza sunduğumuz deneyimle de fark yaratıyoruz.

Geniş mağaza ağıımız ve ürün yelpazemizin yanı sıra, kapsayıcı ve insan odaklı işveren markası stratejilerimizle de sektörün normlarını yeniden tanımlıyoruz. Sürekli öğrenme kültürünü, dijital dönüşümü ve çeşitliliği odağımıza alıyoruz.

Z kuşağının iş hayatına katılmasıyla

birlikte, işinde anlam arayan

bireylerin oranı belirgin

şekilde artış gösteriyor.

Dolayısıyla, şirketler

artık sadece müşteri

odaklı değil, aynı

zamanda çalışan odaklı

stratejiler geliştirmek

zorunda kalıyor.

Özellikle işveren

markası uygulamaları,

çalışan memnuniyetini

artırmada en etkili

yöntemlerden bir tanesi.

Araştırmalar, açık iletişimin ve

takdir kültürünün hakim olduğu

iş ortamlarında, çalışan bağlılığının

yüzde 82 oranında daha yüksek olduğunu ortaya

koyuyor.

Atasun Optik'te çalışan mutluluğu, yalnızca bir İK stratejisi değil, tüm kurum yapılanmamızın merkezinde yer alıyor. Atasun Optik'teki her bireye gelişim imkânı sunmak, potansiyelini ortaya çıkarabileceği bir ortam yaratmak önceliğimiz.

RAKAMLARLA ŞEFFAFLIK

Kapsayıcılık, Atasun Optik için söylemde kalan kurumsal bir değer değil, tüm uygulamalarda ve süreçlerde somut bir şekilde uygulanan bir ilke. Kadın ve erkek çalışan oranının yüzde 57'ye yüzde 43 olduğu şirkette, yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı da yüzde 40 seviyesinde. Her ay düzenli olarak yapılan cinsiyet bazlı analizler ve ücret eşitliği denetimleri de bu anlayışın sürdürülebilirliğini garanti altına alıyor.

“Atasun Optik Kadınlarıyla Güçlü” projesinin yanı sıra, global çapta görünürlük imkânı sunan “AdvanceHer” ve “Thrive Women Leadership Program” gibi projelerle kadın liderlerin gelişimine özel yatırımlar yapıyoruz. Çalışan annelere yönelik işe dönüş destekleri ve motivasyon etkinlikleri, kapsayıcılığı günlük çalışma hayatının bir parçası haline getiriyor. Herkesin sesini duyurabileceği, eşit ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya büyük önem veriyoruz. Sosyal kulüpler ve topluluk etkinlikleri aracılığıyla tüm çalışma arkadaşlarımızın kendilerini rahatça ifade edebilecekleri, farklılıklarını ortaya koyabilecekleri alanlar oluşturuyoruz.

“Yeni nesil işveren markası trendlerinden biri de ‘çalışan katılımını artırmak.’ İç iletişim platformumuz ‘We Are One’, çalışanlar arasındaki katılımı artırmaya teşvik eden bir buluşma alanı. Etkileşimi ve aidiyeti güçlendiren bu platform, kurum kültürümüzün en canlı yansımalarından biri.”

ÇALIŞANIN SESİ ÖNEMLİ

Dikkat çeken yeni nesil işveren markası trendlerinden biri de “çalışan katılımını artırmak.” İç iletişim platformumuz “We Are One”, çalışanların aktif katılımını teşvik eden bir buluşma alanı. Sosyal kulüp etkinliklerinden yarışmalara, doğum günü kutlamalarından değer kartlarına kadar birçok içerik burada hayat buluyor. Çalışanlar anlık paylaşımlarda bulunabiliyor, duyuruları



UYGULADIĞIMIZ 4 STRATEJİ

takip edebiliyor, quiz ve etkinliklerle puan kazanabiliyor. Etkileşimi ve aidiyeti güçlendiren bu platform, kurum kültürümüzün en canlı yansımalarından biri.

MUTLU ÇALIŞAN, GÜÇLÜ MARKA

Atasun Optik'in insan odaklı, kapsayıcı ve dijitalleşmeyi temel alan işveren markası stratejisi; sadece perakende sektörü değil, tüm iş dünyası için ilham verici bir örnek teşkil ediyor. Atasun Optik'in çalışan memnuniyetinin salt sonuç değil, stratejik bir girdi olarak ele alındığı bu model, vizyoner bir kurum kültürü inşa ediyor.

Kapsayıcı ve insan odaklı yaklaşımıyla Atasun Optik, "Türkiye'nin En Mutlu İş Yerleri", "Profesyonel Gelişim", "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık" ve "Yönetimde Kadın" gibi birçok ödüle layık görülmüş durumda.

1 Veri-Odaklı İçgörüler: eNPS, global düzeyde gerçekleşen "Your Voice" gibi anketler ve çıkış görüşmeleriyle toplanan geri bildirimler; İK'dan yönetime kadar tüm karar süreçlerinde yol gösteriyor.

2 Sürekli Öğrenme Kültürü: Leonardo platformu, yapay zeka destekli kişiselleştirilmiş eğitim içerikleri, mentorluk ve tersine mentorluk programlarıyla çalışanlar kendi gelişim yolculuklarını diledikleri hızda kurgulayabiliyor.

3 Dijitalleşme Entegrasyonu: İşe alımdan performans yönetimine kadar süreçler, dijital araçlarla hızlanıyor ve şeffaflaşıyor. Böylece hem verimlilik artıyor hem de deneyim modernleşiyor.

4 Gönüllülük ve Ödüllendirme: "Altın Çerçeve" gibi kurum içi takdir ve ödüllendirme sistemleri üstün performansı görünür kılıyor; "İylilik Kulübü" gibi sosyal sorumluluk projeleri ise ekip ruhunu pekiştiriyor.

“Çalışanlarımızla geleceği inşa ediyoruz”

“Mega Metal’de işveren markasını yalnızca bir iletişim kampanyası değil, tüm organizasyona yayılan bir davranış kültürü olarak tanımlıyoruz” diyen Mega Metal İnsan Kaynakları Direktörü Görkem Özkan, “çünkü bizce güçlü bir çalışan deneyimi; yan haklar, kariyer yolları ve eğitim fırsatlarının ötesinde, bu deneyimi anlamlı ve sürdürülebilir kılan değerlere dayanır” diyor...

İşveren markası insan odaklı stratejimizin temelinde ‘dört değişmez ilke’ yer alıyor: karşılıklı güven, sözüne sadakat, cesaret ve farklılıklara saygı. Güven, bizim için sadece bir memnuniyet skorunun sonucu değil; her gün sahada, toplantıda, üretim hattında kurulan açık, dürüst ve şeffaf ilişkilerin temel taşıdır. Sadakat, çalışanlarımızdan beklediğimiz değil; önce biz yöneticilerin ve liderlerin sergilediği tutarlılıkla inşa edilen bir bağlılıktır. Cesaret, doğru bildiğimizi savunmak, hataları sahiplenmek ve yenilikleri korkmadan kucaklamaktır. Farklılıklara saygı ise, herkesin kendisi olabildiği ve kimsenin uyum sağlamak zorunda hissetmediği kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratma kararlılığıdır.

Amacımız, bu değerleri sadece sunumlarda, broşürlerde ya da kampanya mesajlarında değil; üretim sahasında, ofis koridorlarında, öğle sohbetlerinde ve takım kararlarında dahi yaşatmak. Bu nedenle her süreci, her uygulamayı bu dört ilkenin filtresinden geçirerek yeniden ele alıyor; Mega Metal’de yaşayan nefes alan bir kültür inşa ediyoruz.

TEKNOLOJİ İŞİN TEMELİNDE

Mega Metal’de çalışan deneyimi, yalnızca belirli uygulamaların sıralandığı bir süreç değil, çalışanlarla birlikte gelişen, yaşayan ve sürekli dönüşen dinamik bir sistemdir. Bu sistemi güçlendiren temel kaynak, yalnızca insan değil, insanla entegre çalışan akıllı teknolojilerdir.

Yapay zekâ ve dijitalleşmeyi sadece verimlilik artıran araçlar olarak değil, çalışanlarımızın işini



YETENEKLERİ ÇEKMEK VE TUTMAK İÇİN KARTLAR YENİDEN KARILIYOR...

1 DÖNÜŞÜM Mega Metal olarak bu dönüşümün sadece gözlemcisi değil, aynı zamanda aktif bir şekillendiricisiyiz. Değişime uyum sağlamakla yetinmiyor, kültürümüzü, yapımızı ve liderlik anlayışımızı yeniden tasarlayarak bu dönüşüme yön veriyoruz.

2 KÜLTÜR Hiyerarşiden uzak, katılımcı, kapsayıcı ve evrilmeye açık bir kurum kültürü inşa ediyoruz. Çalışanlarımızla birlikte düşünüyor, birlikte karar veriyor ve birlikte ilerliyoruz.

3 ÇOK SESLİLİK Farklılıkları bir zenginlik olarak kabul ediyor, her sese değer veriyoruz. Bu sayede aidiyet duygusu bir iletişim kampanyasından değil, güvene dayalı ilişkilerin doğal sonucu olarak besleniyor.

4 YENİ ÇALIŞMA DÜZENİ Çalışan deneyimini dönüştürürken, yalnızca fiziksel koşulları değil, zihinsel ve duygusal refahı merkezimize alıyoruz. Hibrit ve esnek çalışma modelimizi, bireysel sorumluluk ve güven temeli üzerine inşa ettik.

5 ÖZGÜR ORTAM Bizim asıl önceliğimiz, psikolojik güvenliğin hakim olduğu bir iş ortamı yaratmak. Fikirlerin özgürce paylaşıldığı, hataların cezalandırılmadığı aksine öğrenme fırsatına dönüştüğü bir iklimi artık iyi niyetli bir ideal değil, stratejik bir gereklilik olarak görüyoruz.

kolaylaştıran, potansiyellerini ortaya çıkaran ve gelişimlerine destek olan stratejik bileşenler olarak konumlandırıyoruz.

Bu yıl devreye alacağımız yapay zekâ destekli işe alım altyapısıyla, işe alım süreçlerimizi yalnızca hızlandırmakla kalmayacak; aynı zamanda önyargılardan arındırılmış, daha adil ve kapsayıcı bir değerlendirme deneyimi sunacağız. Yeni başlayan ekip arkadaşlarımız için tasarladığımız dijital onboarding sistemi, kullanıcı deneyimini merkezine alarak ilk günden itibaren çalışanlarımızın kendilerini güvende ve yönlendirilmiş hissetmelerini sağlayacak.

AKILLI TEKNOLOJİLERLE DONATILMIŞ, KÜLTÜREL UYUMLANMIŞ ÇOK ULUSLU ÇALIŞAN DENeyİMİ

Bununla birlikte, SAP S/4HANA entegrasyon projemiz sayesinde sadece raporlama süreçlerini değil, karar alma mekanizmalarını da gerçek zamanlı ve entegre verilerle destekliyoruz. Böylece organizasyonun refleks hızını artırıyor, daha çevik ve veriyle güçlenen bir yapı inşa ediyoruz.

Gelecek, klasik becerilerin ötesinde bir donanım talep ediyor. Bu nedenle gelişim yaklaşımımızı geleneksel eğitim



kataloglarından çıkararak kişiselleştirilmiş dijital öğrenme platformumuza taşıdık. Bu platform, çalışanlara “neyi öğrenmek istersin?” yerine “seni geleceğe en iyi ne hazırlar?” sorusunu soruyor. Teknik yetkinliklerden liderlik becerilerine kadar geniş bir içerik sunan sistemimiz, sadece gelişim fırsatları yaratmakla kalmıyor, aynı zamanda bu gelişimin sürdürülebilirliğini de garanti altına alıyor.

Mega Metal’in insan kaynakları vizyonu; insanı odağına alan, veriye dayalı kararlarla şekillenen ve yapay zekâ ile güçlenen bir “öğrenen organizasyon” oluşturmak. Hedefimiz, yalnızca çalışanlarımızı geleceğe hazırlamak değil; aynı zamanda geleceği onlarla birlikte şekillendirecek bir yapı kurmak.

Bu vizyonun bir yansıması olarak, Amerika Birleşik Devletleri’ndeki yeni fabrika yatırımımızı da aynı insan odaklı dijitalleşme anlayışıyla hayata geçiriyoruz. Küresel ölçekte ortak bir kültür inşa ederken, entegre sistemlerle çalışan deneyimini standartlaştırıyor; teknoloji ve insanın uyum içinde ilerlediği sürdürülebilir bir gelecek tasarlıyoruz.



“2025 vizyonumuz, Mega Metal’i yalnızca çalışılacak bir yer değil, bireyin kendini gerçekleştirebildiği, anlam bulduğu ve potansiyelini hayata geçirebildiği güçlü bir yetenek markasına dönüştürmek. Bu hedef doğrultusunda; kültür dönüşümüne yatırım yapmaya, esnekliğe cesaretle sahip çıkmaya ve anlam odaklı liderliği yaygınlaştırmaya kararlıyız.”

“Çalışan mutluluğu artık stratejik zorunluluk”

“İnsanı odağına alan ve her bireyin potansiyelini gerçekleştirebildiği ‘Çalışanı Mutlu Eden Dünya’ vizyonumuzla, yalnızca tercih edilen bir işveren değil, aynı zamanda işverenlere uçtan uca hizmet ve çözüm sunan güvenilir bir yol arkadaşıyız” diye konuşan Pluxee Türkiye CHRO’su Feride Düzduran Gündüz, günümüzde işveren markası olmanın neden gerekli olduğunu anlattı.

İş dünyası hızla değişiyor; çalışan beklentileri de bu dönüşümle birlikte yeniden şekilleniyor. Artık çalışanlar yalnızca bir iş değil, bir yaşam deneyimi arıyor. Bu doğrultuda çalışanını destekleyen ve çalışan deneyimini iyileştirmek üzere yatırım yapan kurumlar, sadece bugünü değil, geleceği de güçlü ve sürdürülebilir şekilde inşa ediyor.

Çalışan deneyimini iyileştirmenin yolu ise bugünün, hatta yarının iş gücünü anlayarak uygun çözümleri hayata geçirmekle mümkün. Biz Pluxee Türkiye olarak, “Çalışanı Mutlu Eden Dünya” vizyonumuzla tam da bu noktada devreye giriyoruz. Çalışanların farklı ihtiyaçlarına hitap eden, yaşamlarına değer katan çözümler geliştirerek kurumların çalışan deneyimini daha güçlü ve anlamlı hale getirmeleri için rehberlik ediyoruz.

Etkili yetenek yönetiminin sürdürülebilir başarı için olmazsa olmazı dönüşüştüğü son yıllarda işveren markası kavramı büyük bir dönüşüm geçirdi. Bugün tüm çalışan deneyimini kapsayan bir işveren markası konsepti var. Çalışanlar artık çok daha seçici; sadece kariyer fırsatlarını değil, kurum değerlerinin kendi değerleri ile ne ölçüde örtüştüğüne, anlam ve vaatler bütünlüğüne, kurumun sunduğu gelişim imkanlarından, yan hak paketlerinin kapsamına kadar birçok başlıkta titizlikle işverenlerini değerlendiriyor. Artık çalışanlar, birey olarak yarattıkları etkinin farkında ve bu doğrultuda bir deneyim talep ediyor. Bu veriler, çalışan deneyiminin şirketlerin stratejik öncelikleri arasında yer alması gerektiğini net şekilde ortaya koyuyor.

AYNI ÇATI ALTINDA 5 NESİL

Bugünün iş dünyasına baktığımızda ilk kez beş farklı jenerasyon bir arada çalışıyor. Bu çeşitlilik, kurumlar için büyük bir zenginlik olduğu kadar önemli bir meydan okuma da yaratıyor. Her nesil; teknolojiyle kurduğu ilişki, iletişim tarzı, işe dair motivasyon kaynakları ve kurumdan beklentileri açısından belirgin şekilde farklılaşıyor. Bu farklılıklar, “tek tip” çalışan deneyimi anlayışının artık geçerliliğini yitirdiğini gösteriyor. Kurumların bu çok kuşaklı yapıya uyum sağlaması, ancak çalışanlara kendi önceliklerine göre şekillenen, esnek ve kişiselleştirilmiş deneyimler sunmasıyla mümkün. Artık herkes için aynı çözüm değil, her biri için anlamlı çözümler üretmek zorundayız.

Çalışan deneyimi ve yan haklar dünyasının lideri olarak, bu jenerasyonları anlama, bu içgörülerini işverenlerle paylaşma



SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARININ YENİ FORMÜLÜ İYİ BİR ÇALIŞAN DENEYİMİ

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI = PERFORMANS

Pluxee araştırmasına göre, çalışanların yüzde 75'i kurumlarına olan bağlılıklarının şirket performansını doğrudan etkilediğini düşünüyor.

BAĞLILIK KÂRLILIK ARTIRIYOR

Gallup verilerine göre, çalışan bağlılığı skorunun yüksek olduğu şirketlerde kârlılık yüzde 23 daha fazla.

NESİLLER ARASI ORTAK BEKLENTİ:

DİJİTAL VE KİŞİSELLEŞTİRİLEBİLİR ÇÖZÜMLER

X kuşağının yüzde 79'u, Z kuşağının ise yüzde 92'si geleneksel yöntemler yerine dijital ve kişiselleştirilebilir ödüllendirme sistemlerini tercih ediyor.

EŞİTLİK VE KAPSAYICILIKTA NET TALEP

Çalışanların yüzde 87'si, kurumlarında fırsat eşitliği için yeni uygulamalara ihtiyaç olduğunu belirtiyor.

ve çalışanların yaşamlarına değer katarken HR profesyonelleri için de süreçlerini iyileştirecek çözümler geliştirme hedefiyle çalışıyoruz. Son dönemde hayata geçirdiğimiz bir çalışmada gördük ki bu kuşaklar profil olarak birbirlerinden çok farklı olsa da ortak paydada buluştukları bazı konular var: bunlardan biri hayatlarına kolaylık katan dijital ve kişiselleştirilebilir çözümlere olan ihtiyaç.

KAPSAYICILIK NEDEN ÖNEMLİ?

Kapsayıcı bir kültürün yarattığı güven ortamı, adil fırsatlar ve esnek çalışma modelleri, özellikle kadınların kendilerini geliştirebilecekleri ve liderliklerini ortaya koyabilecekleri alanlar açıyor. Kurumların rol model kadın liderleri görünür kılması, çalışan deneyimini bu yolculuğu destekleyecek şekilde tasarlaması ve fırsat eşitliğini kurum kültürünün vazgeçilmez bir parçası olarak sahiplenmesi, artık bir seçenek değil, sorumluluk.

Pluxee Türkiye olarak, sunduğumuz tüm hizmetlerin ve kurum kültürümüzün temeline insana saygıyı ve fırsat eşitliğini yerleştiriyoruz. Farklılıklardan ilham alarak birbirimizi geliştiren, topluma katkı sağlayan, yalın ve çevik birtakım olarak çalışmak temel ilkelerimizden.

Her bir bireyin kendi gibi olabildiği, onu biricik kılan özelliklerini özgürce açığa çıkarabildiği kapsayıcı bir ortam sunmak en önemli önceliğimiz. Eşitliğe giden yolları herkese açık hale getirmek için, terfi, işe alım ve gelişim süreçlerinde önyargıları azaltan, şeffaf ve adil sistemler kurmak üzere çalışıyoruz. Bugün Pluxee Türkiye'de çalışanlarımızın yüzde 47'sini kadınlar oluşturuyor, üst yönetimde kadın yönetici oranımız ise yüzde 56 seviyesinde bulunuyor. Pluxee'de biz kapsayıcılığı sadece bir değer değil, güven ortamını güçlendiren, performansı ve inovasyonu artıran stratejik bir kaldıraç olarak görüyoruz.

GÜÇLÜ KADINLAR GÜÇLÜ YARINLAR

Cinsiyet eşitliğini artırmak adına farklı kurumlarla iş birlikleri yapıyor, mentorluk programlarıyla kadın çalışanlarımızı yurt içinde ve dışında destekliyoruz. Örneğin, geçtiğimiz aylarda TurkishWIN tarafından hayata geçirilen 15-25 yaş arasındaki genç kızlar ile sektör liderlerini dijital platformda bir araya getiren ve genç kızların kariyer hedeflerini destekleyen bir mentorluk hareketi olan "Milyon Kadına Mentor Programı"nın kurucu destekçisi olduk.

Öte yandan, "Be The Change" çalışan değer önermemiz doğrultusunda daha anlamlı, kapsayıcı ve ilham verici bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışmalarımıza devam ediyoruz. Kurum kültürümüzü çevik yaklaşımlarla besleyerek yenilikçi ve iş birliğine dayalı bir yapı inşa ediyoruz. Aynı zamanda, çalışanlarımızın dijital yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitim ve gelişim olanaklarını genişletiyor; onları hem bugünün hem de yarının ihtiyaçlarına hazırlıyoruz.

Bu kapsamda hayata geçirdiğimiz 'WeWell' platformu ile çalışanlarımızın ve sevdiklerinin fiziksel, zihinsel, duygusal ve finansal iyilik hâlini desteklemeyi önceliklendiriyor, gelişim ve sosyal sorumluluk çalışmalarımızı tek bir çatı altında topluyoruz. "Dijital Pluxee Akademi" ile her bir çalışanımızın kişisel ve profesyonel gelişimini desteklerken "GrowOn" adını verdiğimiz platformumuzla dijital yetkinliklerimizi ve deneyimlerimizi kuvvetlendiriyoruz. Genç yetenekleri iş hayatına güçlü bir başlangıçla kazandırmayı hedeflediğimiz "Next Generation" uzun dönemli staj programımızla da geleceğin liderlerine yatırım yapmaya devam ediyoruz.

TOPLUMA KARŞI SORUMLULUK

Tüm bu çalışmalarla birlikte, topluma ve çevreye duyarlı bir kurum olma sorumluluğumuzu da unutmuyoruz. Çalışma arkadaşlarımızı gönüllülük faaliyetlerine katılmaya teşvik ediyor; tüm çalışma arkadaşlarımıza yılda bir gün sosyal sorumluluk izni tanımlayarak bu katkıyı somut şekilde destekliyoruz.

İnsanı odağına alan ve her bireyin potansiyelini gerçekleştirebildiği, çalışanı mutlu eden bir marka olma hedefimiz doğrultusunda yalnızca tercih edilen bir işveren değil, aynı zamanda işverenlere uçtan uca hizmet ve çözüm sunan güvenilir bir yol arkadaşıyız. Yemekten ulaşım, gıdadan takdir ve ödüllendirme sistemlerine kadar uzanan geniş çözüm yelpazemizle, iş dünyasına ilham veriyor ve değer katıyoruz.

“Çalışanı dinleyen bir dönüşüm başlattık”

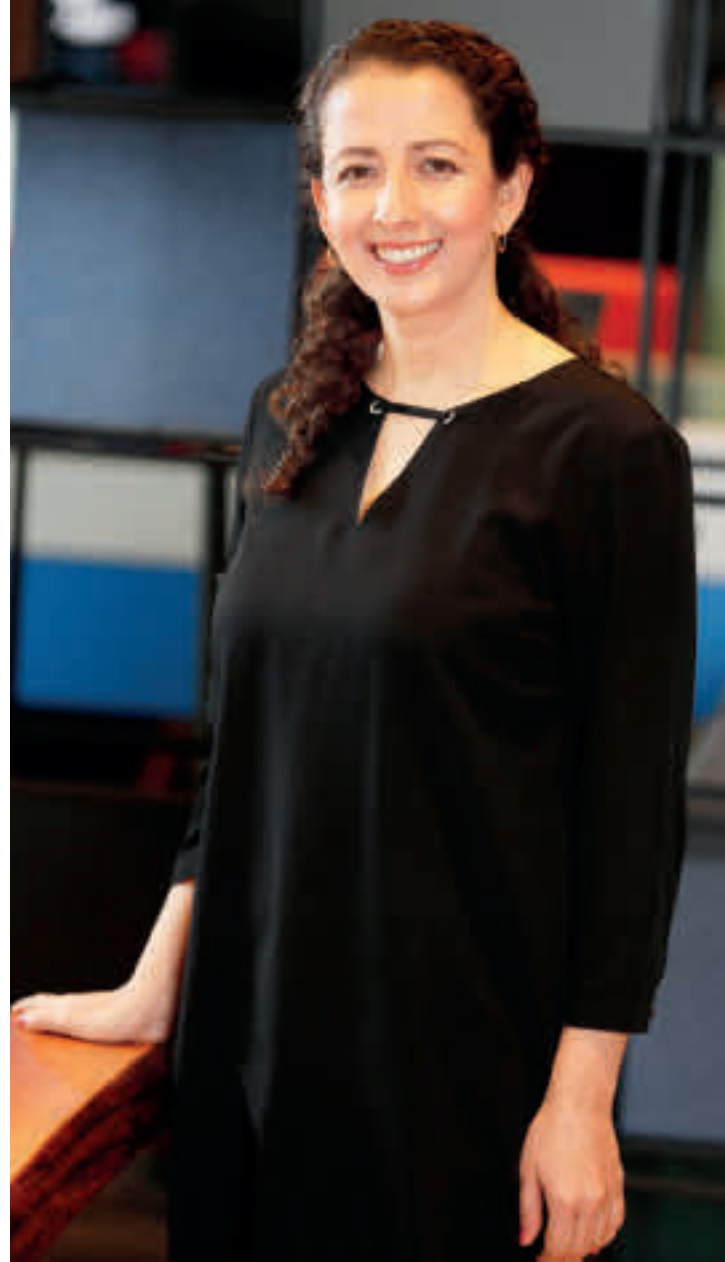
“Tomorrow Can’t Wait” vizyonu ile yola çıkan BAT Türkiye, çalışanların sesini pusula kabul eden ve bütünsel iyi oluşu odağına alan kapsayıcı bir dönüşüm başlattı. BAT Türkiye, Bulgaristan ve Kuzey Kıbrıs Yetenek, Kültür & Kapsayıcılık Direktörü Güliz Dalaman Yakmacı, bu dönüşümü detaylarıyla anlattı.

Son bir yıl, BAT Türkiye için yalnızca yeni projelerin değil, aynı zamanda işveren markasının stratejik olarak yeniden şekillendiği bir dönüşüm yılı oldu. Global ölçekte yürütülen “Tomorrow Can’t Wait” çatısı altında, işveren değer önermemiz (EVP) baştan sona yenilendi ve yerleştirilmiş içeriklerle Türkiye pazarına entegre edildi.

Bu süreçte en çok öne çıkan adım, farklı kariyer evrelerindeki adaylara hitap eden segment bazlı iletişim çerçevesinin hayata geçirilmesiydi. “Yeni Mezunlar ve Genç Profesyoneller”, “Orta Seviye Kariyer” ve “Üst Düzey Yöneticiler” gibi segmentlere özel hazırlanan mesaj setleri hem iş ilanlarımızda hem de kampanya içeriklerimizde aktif olarak kullanılmaya başlandı. Bu sayede aday deneyimi bireyselleşti; artık herkes kendi kariyer yolculuğuna uygun olarak “Neden BAT?” sorusuna cevap bulabiliyor.

Buna ek olarak, bütünsel iyilik halini odağına alan LiveWell programımızı devreye aldık. Bu program, fiziksel, zihinsel, sosyal ve finansal refahı destekleyen kapsamlı uygulamaları içeriyor. Aynı dönemde, dijital öğrenme platformumuz The Grid ile binlerce çalışanımıza sürekli öğrenme ve gelişim imkânı sunduk. Ek olarak kapsayıcılık ve iyi oluş üzerine birçok iç eğitim gerçekleştirdik.

Bu yenilikçi yaklaşımın somut sonuçları da hızla görüldü: BAT Türkiye olarak, üst üste 8’inci kez Top



HER BİREYE DEĞER VERİYORUZ

Employer unvanını aldık. Türkiye özelinde sosyal medya erişiminde çift haneli artışlar ve başvuru kalitesinde gözle görülür bir yükseliş yaşandı.

ÇALIŞAN SESİ ÖNEMLİ

Bizim için çalışanların sesi bir veri değil, bir yön pusulasıdır. Tüm dönüşüm yolculuğumuzda çalışanların görüşleri en stratejik referans noktası oldu.

“Tomorrow Can't Wait”, iş veren markası geliştirilirken, tüm global BAT çalışanlarının katıldığı kapsamlı bir geri bildirim süreci yürütüldü. Bu sadece görsel bir dönüşüm değil, değerlerimizin ve liderlik anlayışımızın yeniden tanımlandığı bir kültürel inşaa süreciydi.

Senede iki kez gerçekleştirdiğimiz Your Voice anketi ile çalışanlarımızı dinliyoruz. Hem çalışan bağlılığı hem de kapsayıcılık alanlarında çalışanlarımızın nabzını tutuyor, ekiplerin sesini stratejik karar süreçlerine taşıyoruz. Bu verileri, yöneticilere özel 360 derece geri bildirim süreçleriyle ve açık ofis kültürümüzle destekleyerek geri bildirim günlük yaşantımızın doğal bir parçası haline getirdik.

1. Özen ve Kapsayıcılık: Sadece çalışanlarımızın performansına değil, birey olarak kendilerine değer verdiğimizimizin göstergesi. Esnek çalışma modellerimizden, kişiselleştirilmiş yan haklara kadar birçok uygulama ile herkesin kendine ait bir alan yaratmasına olanak tanıyoruz.

2. Gelişim: Bizim için sadece bir vaatten ibaret değil; bunu kurum kültürümüze işlemiş durumdayız. Her seviyedeki çalışanımız için sürdürülebilir gelişim yolları sunuyoruz. Liderlik yetkinlikleri programlarımızdan, dijital öğrenme çözümlerimize kadar farklı gelişim programlarımızla, “herkesin kendi öğrenme yolculuğunu sahiplenmesi” kültürünü yaratıyoruz.

3. Dönüşüm: Sadece BAT'yi değil, tüm sektörü dönüştürmeye odaklıyız. Bu nedenle işveren markamızda çalışanlarımızı “geleceği yazan insanlar” olarak konumlandırıyoruz. Çevreye duyarlı, sürdürülebilirlik odaklı ve zarar azaltma temelli çalışmalarla toplumda gerçek bir fark yaratma vaadi sunuyoruz.

Çalışanlarımız artık sadece fikir sunan değil; bu fikirlerin hayata geçmesini sağlayan, sürece yön veren ve her aşamada aktif rol oynayan bireyler haline geldi.

GENÇ YETENEĞE DESTEK

İlk adımımız, kişiselleştirilmiş değer önerileri yaratmak oldu. Genç yeteneklere esneklik ve öğrenme, orta kariyerlilere liderlik gelişimi ve iş-yaşam dengesi, üst düzey profesyonellere ise stratejik etki ve dönüşüm fırsatları sunuyoruz. EVP mesajlarımızı da bu doğrultuda segmente ettik: “Sınırların ötesinde geliş”, “Zararı azalt, etkiyi maksimize et”, “Sektörün ihtiyaç duyduğu farkı sen yarat” gibi mesajlarla adaylara güçlü bir neden sunuyoruz.

Çalışan deneyimini sürdürülebilir kılmak adına, sadece çekici tekliflerle değil, içeride sunulan gelişim ve refah olanaklarıyla da öne çıkıyoruz.

Yani bizim için işveren markası, yalnızca dışa dönük bir iletişim aracı değil, içeride de tutarlılığı olan ve her gün yaşatılan gerçek bir çalışan deneyimi. Bugünün yeteneklerini çekmek için değil, yarının liderlerini yetiştirmek için çalışıyoruz.

STRATEJİMİZİN 6 TEMELİ

1. İnsanları, ekipleri ve kültürü geliştirmek: Güçlü ekipler kurmak, kapsayıcı bir kültür yaratmak ve bireylerin gelişimini desteklemek liderlik yaklaşımımızın merkezinde yer alıyor.
2. Uyum sağlamak: Hızla değişen koşullarda esneklik ve güvenle ilerleyebilme becerilerini geliştirmek için çalışanlarımızı dönüşüme hazırlıyoruz.
3. Mevcut durumu sorgulamak: Mevcut durumları sorgulayan, daha iyi yollar arayan bir liderlik bakış açısını teşvik ediyoruz.
4. Stratejik düşünmek: Geleceği öngörüp bugünden doğru adımlar atma becerisi, stratejik düşünme kültürümüzün bir parçası.
5. İş içgörüsü kazanmak: İş ve sektör bilgisini stratejik amaçlarımıza entegre eden liderler yetiştiriyoruz.
6. Sonuç odaklılık: Sonuçlara odaklanan, yüksek performans kültürünü destekleyen bir liderlik yaklaşımını benimsiyoruz.

Tuğba Gök Nam Brisa İK Genel Müdür Yardımcısı

“Sürekli gelişimi teşvik ediyoruz”

‘Mobilité çözümleri’ sunan Brisa, çalışanlarının gelişimi için önemli projelere imza atıyor. Brisa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Tuğba Gök Nam, çalışanlarının sürekli gelişimini teşvik ettiklerini söylüyor. Nam, “Her bir Brisa’nın potansiyeline ulaşabilmesi, kendini geliştirebilmesi ve işine tutkuyla bağlanabilmesi için ilham veren, kapsayıcı ve sürekli gelişimi teşvik eden bir çalışma ortamı sunmaya kararlıyız” diyor...

Brisa olarak mobilitenin liderliğini hedeflediğimiz bir gelecek yolculuğu içerisindeyiz. 2030 yol haritamız kapsamında odağımızda, “Mobilité Çözümleri”ni geliştirmek yer alıyor. Mobilitenin getirdiği değişimlere uyum sağlayan yeni ürünler, lastiğin ötesinde hizmetler ve özellikle dijital dünya ile uyumlu yeni iş modellerini hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Fakat mobilité bizim için sadece iş odaklı bir yaklaşım değil, yolculuğun her anını kapsayan insan odaklı bir yaklaşım. Bu yaklaşımla, her hareketimizde insanların ve çalışanlarımızın hayat yolculuklarında potansiyellerine ulaşmalarını ve dönüşümlerini destekliyoruz. Bu kapsamda, çalışanlarımızın hareketliliği desteklemek ve çalışan deneyimini derinleştirmek amacıyla bir yıl içinde birçok yeni adım attık.

BRISA’NIN DÖNÜŞÜM YOLCULUĞU

Gelişimin yeni, kişisel ve sürekli hali Brisa Dönüşüm Akademisi hayatımıza girdi. Brisa Akademi adı altında çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın gelişimini destekleyen akademimiz, çalışanlarımız için Brisa Dönüşüm Akademisi’ne dönüştü. Bu dönüşümle birlikte Brisalılar, YeniBri Onboarding Programı, Brisa Way of Working eğitimleri, Yetenek Gelişim Akademisi, Genç Profesyonel Gelişim Programları ve Liderlik Gelişim Programlarından





BRI'NİN SESİ PLATFORMUYLA İLETİŞİM

KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM: Brisa'da çalışanlarımızın sesi, sadece dinlediğimiz değil, stratejilerimize yön veren harekete geçirici bir güç. Bu anlayışla geliştirdiğimiz "Bri'nin Sesi" platformumuz üzerinden düzenli olarak çalışan geri bildirimlerini topluyor; yapay zekâ destekli analizlerle bu içgörülerini anlamlandırarak, somut aksiyon planlarına dönüştürüyoruz. Bu yaklaşım sadece çalışan deneyimini iyileştirmekle kalmıyor, aynı zamanda kültürel dönüşümümüzün de temel yapı taşlarından birini oluşturuyor.

ASKIDA PROJE UYGULAMASI: Bu uygulamamızla, çalışanların fikirlerini paylaşabildiği ve bu fikirleri ekiplerle birlikte hayata geçirebildiği bir sistem kurduk. Bu uygulama, çalışan katılımını yaratıcı çözümlerle buluşturdu.

GENÇ DANIŞMA KURULU: CEO ve üst düzey liderlik kadrosuyla birebir çalışan Genç Danışma Kurulumuz ile işveren markamıza genç bir bakış ve cesur bir ses kazandırıyoruz.

yararlanabiliyor ve gelişim yolculuklarını kişiselleştirebiliyor.

Brisa Yetkinlik ve Beceri Modelimizle her Brisalının sahip olması gereken yetkinlik ve becerilerimizi tanımladık. Brisa'nın mobilite lideri yolculuğunu destekleyecek modelimiz, "Brisa Way of Working" Becerileri, "What To Do" yetkinlikleri, "How To Do" yetkinlikleri ve Liderlik Yetkinlikleri'nden oluşuyor. Çalışanlarımız bu beceri ve yetkinliklerini desteklemek için hem Brisa Dönüşüm Akademisi'nden eğitimler alabiliyor hem de kurum içinde çeşitli fonksiyonlarla bir araya gelerek rolleri dışında projelerde yer alabiliyor.

İçeriden başlayan Askıda Proje uygulamamız bu anlamda beceri bazlı dönüşüm yolculuğumuzdaki en önemli hareketlerimizden birisi. Çalışanlarımız, farklı ekiplerle bir araya gelerek hem yeni beceriler kazanıyor hem de kendi fikirlerini projeye dönüştürme fırsatı buluyor. 2024 yılında 11 mobilite projesi ile başlayan Askıda Proje, bu sene kurumsal sosyal sorumluluk ve iş geliştirme odaklı projelerle devam ediyor. Diğer yandan, İnovasyon Takımı, Sürdürülebilirlik Görev Güçleri, Çevik Ekipler ve AI Cluster gibi çeşitli iş birliği ve gelişim fırsatları sunuyoruz. Bunlar gibi 35+ gönüllü grubumuz var.

ÖNCELİK ÇALIŞAN ESENLİĞİ

Brisa'da fiziksel ve zihinsel esenliğin her şeyin başında geldiğine inanıyoruz. Bu kapsamda her bir Brisalı'ya, kendilerine özel psikolog, diyetisyen ve spor eğitmenleri ile buluşma imkanı sağlıyoruz, bu yıl itibarıyla kadın çalışanlarımıza HPV aşısı desteği sunmaya da başladık.

Yeni sosyal kulüpler yapımızla, çalışanlarımız doğa yürüyüşlerinden tiyatro oyunlarına, çeşitli spor aktiviteleri ve kültürel etkinlikler gerçekleştiriyor. İki sezondur gururla sponsoru olduğumuz tamamı kadınlardan oluşan Brisa Yelken Takımımızla, çalışanlarımıza yelken eğitimleri düzenliyoruz.

Çalışanlarımızın Brisa yolculuğundaki hareketini ve akademik hayatlarını desteklemek amacıyla Akademik Esnek Çalışma Modelini başlattık. Bu model sayesinde, akademik çalışmalarına devam eden Brisalılar yurtdışında aldıkları eğitim sırasında uzaktan ve yarı zamanlı olarak rollerine devam edebiliyor.

Yetenek Portalı sayesinde artık tüm çalışanlarımız kariyer yollarını dijital, şeffaf ve hızlı bir şekilde izleyebiliyor. Bu platform, Brisa'da yaşam ve wellbeing'den eğitim gelişim fırsatlarına, performans yönetiminden etik yaklaşımımıza kadar birçok başlığı içinde bulundurarak, bir çalışanımızın kariyer yolculuğun boyunca ihtiyaç duyacağı, hayatını kolaylaştıracak ve gelişimine katkı sağlayacak tüm bilgilere tek bir yerden kolayca ulaşmasına olanak sağlıyor.

PARLAK YETENEK PROJESİ

Gençlerimizi bu sene de odağımıza alarak, Bright Yetenek Programımızın ilkinin gerçekleştirdik ve Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Brisa Teknoloji ve Etki Merkezi'ni hayata geçirdik.

Bright Yetenek Programı, gençlerin mobilite

Tuğba Gök Nam Brisa İK Genel Müdür Yardımcısı

YETENEK KAZANMA STRATEJİMİZ

1. MAAŞTAN FAZLASI Yetenek kazanımı ve bağlılık her geçen gün daha karmaşık hale geliyor. Çalışanlar yalnızca maaş ya da unvan değil; anlam, gelişim ve değer yaratabilecekleri bir ortam arıyor. Brisa'da bu farkındalığı merkeze alarak hareket ediyoruz. Çalışanlarımızın her hareketinde, her adımında, hayat yolculuklarında yanlarında oluyoruz ve destekliyoruz.

2. ESENLIK DESTEĞİ Esnek çalışma modelimizin yanı sıra, her bir Brisalı'ya, kendilerine özel psikolog, diyetisyen ve spor eğitmenleri ile buluşma imkanı ve HPV aşısı desteği sağlıyoruz. Tüm çalışanlarımız dijital bir platform üzerinden gönüllü ve toplumsal fayda yaratan çalışmalara katkı sağlayabiliyor.

3. GELİŞİM İçeriği oldukça derin liderlik gelişim programları, yeni yönetici olmuş çalışanlarımız için 90 günlük koçluk programları gibi yenilikçi yaklaşımlar getiriyoruz. Yüksek lisans ve doktora programlarına başvurmak isteyen çalışanlarımıza, belirli kriter ve aşamalardan geçirerek destek sunuyoruz. Ayrıca, sürekli gelişim ve geri bildirim odağına alan, esnek, yeni nesil bir performans yaklaşımı ile şirketimizi ve çalışanlarımızı geleceğe hazırlıyoruz.

4. KARIYER FIRSATI İç ilan sistemimiz ile çalışanlara yönlerini yeniden çizme ve farklı rollere aday olma özgürlüğü tanıyoruz. Ayrıca bu sistem içerisinde yer alan, çapraz değerlendirme ile yalnızca kendi yöneticisi değil, farklı yöneticilerin de dahil olduğu çok yönlü değerlendirme süreci sayesinde, çalışanların gelişimi daha adil ve şeffaf biçimde destekleniyor. Yatay veya fonksiyonlar arası geçişlerin mümkün olduğu bu yapı, işbirliğine dayalı, modern bir liderlik kültürünü de beraberinde getiriyor.

dönüşümüne eşlik ederken kariyerlerine sağlam bir başlangıç yapmalarını sağlayan yepyeni bir programımız. Uygulamalı eğitimler, Brisa Dönüşüm Akademisi içerikleri ve farklı iş alanlarında deneyim fırsatlarıyla ilk yılında yoğun ilgi gördü. Programın en büyük çıktısı, Brisa'nın gelecek vizyonunu sahiplenen, meraklı ve dönüşüme açık gençlerle güçlü bir bağ kurmuş olmamız.

Sabancı Gençlik Seferberliği kapsamında Aksaray Üniversitesi iş birliği ile hayata geçirdiğimiz Brisa Teknoloji ve Etki Merkezi'nde gençleri gelişim, teknoloji ve yenilik için harekete geçiriyoruz. Bu merkezde, öğrencileri yeni nesil ihtiyaçlara uygun eğitimlerle, fikir maratonlarıyla, start-up işbirlikleriyle ve Aksaray fabrikamızda gerçekleşen projelerimize dahil ederek kariyer yolculuklarında desteklemeyi amaçlıyoruz.

Mobilite dönüşüm yolculuğumuzda, her bir Brisalının potansiyeline ulaşabilmesi, kendini geliştirebilmesi ve işine tutkuyla bağlanabilmesi için ilham veren, kapsayıcı ve sürekli gelişimi teşvik eden bir çalışma ortamı sunmaya kararlıyız.

İŞVEREN MARKAMIZIN İLKELERİ

Brisa'yı en çok tercih edilen, en sevilen şirketlerden biri haline getirmek, işveren markası stratejimizin temel hedefi. Bu doğrultuda işveren markamızı güçlendirmek adına yeni adımlar atıyor, çalışan deneyimini dönüştüren projelere imza atıyoruz.

Bu yolculukta en büyük rehberimiz, Brisa'nın mobilite dönüşüm vizyonundan doğan ve 2023 sonunda

lansmanını gerçekleştirdiğimiz işveren markası söylemimiz: #herhareketinde. Her hareketinde gelişim, birliktelik, iyilik, liderlik, yanında gibi farklı söylemlerle çalışanlarımızı her alanda harekete geçmeye teşvik ediyoruz.

İşveren markamızı yönetirken vazgeçemediğimiz üç temel ilkemiz var: İnsan odağı, gelişim ve hareketin gücüne duyduğumuz inanç. İnsan odağımız sayesinde çalışanlarımızın sesini merkeze alıyor, "Bri'nin Sesi" gibi platformlarla geri bildirimleri sistematik biçimde topluyor ve bu verilerle hızlıca aksiyon alıyoruz. Gelişim ise sadece bir söylem değil, Brisa Dönüşüm Akademisi, Bright Yetenek Programı ve Askıda Proje gibi yapılarla çalışanlara ve genç yeteneklere sunduğumuz somut fırsatlarla desteklediğimiz bir yaklaşım.

Hareketin gücüne olan inancımız ise işveren markamızı yaşayan ve sürekli gelişen bir yapı haline getiriyor. Sosyal kulüplerden, akademik esnek çalışma modeline kadar birçok projede bu dinamizmi yaşıyoruz. Bu üç ilkeyi, karar alma süreçlerimizin ve kültürel dönüşümümüzün merkezine yerleştiriyoruz.

DENEYİME YAPAY ZEKA DESTEĞİ

Brisa'da dijitalleşme yalnızca süreçleri hızlandıran bir araç değil; çalışan deneyimini kişiselleştiren, anlamlandıran ve güçlendiren stratejik bir itici güç. Yapay zeka insan kaynakları uygulamalarını yeniden şekillendirirken, uzun yıllara dayanan dijitalleşme vizyonumuzun getirdiği birikimle bu alanda sektöre

FASTCOMPANY

Şimdi
TÜRKİYE'DE



İnovasyon zor
Başvuru çok kolay

HEMEN
BAŞVUR

[FASTCOMPANY.COM.TR /BAŞVURU](https://fastcompany.com.tr/basvuru)

► SON BAŞVURU
10 Kasım Pazartesi 2025



öncülük eden uygulamalar hayata geçiriyoruz.

Brisa'da yapay zeka (AI) dönüşümünü yalnızca teknolojik bir gelişim olarak değil, aynı zamanda köklü bir kültürel dönüşüm fırsatı olarak ele alıyoruz. "Drive to Future" vizyonumuz doğrultusunda, iş süreçlerine yapay zekayı entegre ederken çalışanlarımızı bu dönüşümün merkezine konumlandırıyoruz. AI araçlarını günlük iş akışlarına entegre ederek verimlilik, doğruluk ve inovasyonu artırıyor; çalışanlarımızla AI arasında güçlü bir iş birliği kuruyoruz.

Bu dönüşümü desteklemek üzere Brisa Dönüşüm Akademisi çatısı altında tüm çalışanlarımızın AI farkındalığını arttırıyor, AI temelli karar alma, liderlik gelişimi ve ileri seviye araştırma yetkinlikleri kazandırıyoruz. Ayrıca, IT ve farklı iş birimlerinden çalışanlarımızın yer aldığı çevik bir yapıdaki AI Cluster ekibimiz, AI projelerini değerlendiren, önceliklendiren ve hayata geçiren çapraz fonksiyonel bir yapı olarak dönüşümün uygulayıcı gücünü temsil ediyor. Bugün, 23 kişilik bu ekip, yapay zeka stratejimizi somut iş değerine dönüştürüyor.

Türkiye'de bir ilk olarak, tüm fonksiyonlardan

çalışanlarımızın yeni nesil dijital yetkinliklerini geliştirmek için başlattığımız "Kendi Robotunu Kendin Yaz" projesiyle çalışanlarımız, Power Automate eğitimleri alarak 16 proje geliştirdi ve 40'tan fazla iş sürecini dijitalleştirdi. Bu alanda, Microsoft TR'de Low Code yetkinliklerini IT dışına çıkaran ilk şirket olarak Best Use Case olduk.

İşe alımdan çalışanlarımızın sesini duymaya kadar yapay zekayı diğer İK süreçlerimize de entegre ediyoruz. ■

***Mobilite dönüşüm
yolculuğumuzda, her bir
Brisalının potansiyeline
ulaşabilmesi, kendini
geliştirebilmesi ve işine tutkuyla
bağlanabilmesi için ilham veren,
kapsayıcı ve sürekli gelişimi
teşvik eden bir çalışma ortamı
sunmaya kararlıyız.***

BUSINESS Awards

Ağustos/Eylül 2025

Türkiye'nin Ödüllü
Şirketler Dergisi



ÖDÜL STRATEJİLERİ

Fast Company Türkiye, Ağustos/Eylül sayısı ile birlikte, şirketlerin ulusal ve global ödüllerin arkasındaki stratejiyi paylaşacakları Business Awards dergisini yayınlıyor. Bu özel dergide, Ödül, Plaket, Özel Sertifika ve global anlamı olan belgeler alan şirketlerin öykülerine ve hedeflerine yer vereceğiz. Sadece 50 şirketin yer alacağı özel dergide siz de yerinizi alın.

İLAN TESLİM TARİHİ:
23 TEMMUZ
ÇARŞAMBA 2025

İLETİŞİM İÇİN
burcu@fastcompany.com.tr
0553 776 07 24

FAST COMPANY
FASTCOMPANY.COM.TR

“Stratejinin merkezinde çalışanların sesi var”

“Çalışanlarımızın sesini stratejimizin merkezine yerleştirmek en büyük farkımız” diyen Delly Kurucusu Ceren Ballık Erdirik, yenilikçiliği ve çok yönlü gelişimi odağına alan bir ekiple yol aldıklarını söylüyor.

Biz genç ve nispeten henüz küçük bir firma olduğumuz halde, yenilikçi, dinamik ve renkli marka kimliğimizle pazarda çok dikkat çekiyoruz.

Pazarlama alanındaki başarımız, hem yenilikçi bir dünyanın parçası olmak isteyen genç profesyonelleri hem de tecrübelerini gelecek vadeden bir firmaya aktarabileceğini düşünen deneyimli profesyonelleri cezbediyor.

Son 1 yılda çok sayıda önemli proje başlattık. Bunlardan bazılarını kısaca söz etmek isterim:

■ **Çok Yönlü Gelişim Programı:** Küçük bir organizasyon olmanın avantajlarını kullanarak, çalışanların satış, pazarlama, Ar-Ge ve kalite yönetimi gibi farklı fonksiyonlarda deneyim kazanmasını sağlayan bir program başlattık. Bu program, çalışanlara 360 derece bir öğrenme deneyimi sunarak farklı rolleri keşfetme ve gerçek ilgi alanlarını ile güçlü yönlerini ortaya çıkarma fırsatı veriyor.

■ **Hızlandırılmış Kariyer Yolu Çerçevesi:** Kurumsal yapımız yeni şekillenirken, çalışanlara hızlı kariyer ilerleme fırsatları sunan bir çerçeve geliştirdik. Çalışanlar, yeni kurulan birimlerde kilit roller üstlenebiliyor ve stratejik kararlara katkıda bulunarak hem profesyonel hem de maddi olarak hızla ilerleyebiliyor.

■ **Doğrudan Liderlik İletişimi:** Kurucularımız aynı zamanda aktif yönetici olarak görev yaptığı için çalışanlarla birebir çalışmakta, anında geri bildirim ve



İŞVEREN MARKASI STRATEJİMİZİN 3 AYAĞI

1. ÇALIŞKANLIK Son derece üretken bir firma olarak, çalışkanlık ve adanmışlık kültürüyle büyüyüyoruz. Dinamik ve hızlı süreçlerimiz, sürekli yeni müşteriler, ürünler ve pazarlama stratejileri geliştirmemizi gerektiriyor.

2. YENİLİKÇİ VE ESNEK DÜŞÜNCE Hızlı değişen iş ortamımıza ayak uydurabilmek için yenilikçi ve esnek bir yaklaşım şarttır. Ekip üyelerimizin yaratıcı fikirlerle süreçlerimizi geliştirmesi, rekabet avantajımızı güçlendiriyor.

3. SÜREKLİ GELİŞİM Kendini sürekli geliştirme hedefi, çalışanlarımızın ve organizasyonumuzun temel taşıdır. Çalışanlarımız, yeni beceriler edinerek ve mevcut yetkinliklerini güçlendirerek hem bireysel hem de kurumsal başarıya katkıda bulunuyor.

kişiselleştirilmiş gelişim fırsatları sunmaktadır. Bu yaklaşım, takdir kültürünü güçlendiriyor ve çalışanların gelişimini hızlandırıyor.

PROJELER NE SONUÇ VERDİ?

Çalışanlardan gelen geri bildirimler, sunulan önemli gelişim fırsatlarını vurgulamakta; birçok çalışan, yeni beceriler edindiğini ve yeteneklerini daha iyi anlama şansı bulduğunu belirtmektedir.

Yenilikçi projelerimiz ve canlı kültürümüz, genç profesyonellerden ve stajyerlerden gelen başvurularda artışa yol açarken, deneyimli adaylardan da hedefe yönelik özgeçmişler almamızı sağladı.

Liderliğin doğrudan katılımı, çalışan memnuniyetini artırmış ve organizasyon içinde aidiyet duygusunu güçlendirdi.

SÜREKLİ FİKİR ALIŞVERİŞİ

Çalışanların sesini dinlemek ve onları karar alma süreçlerine dahil etmek, bizim için temel bir öncelik. Yönetim ekibimiz ve diğer ekiplerimizle sürekli bir arada bulunarak, fikir alışverişine açık bir ortam yaratıyoruz.

Resmi toplantıların ötesinde, günlük

sohbetlerimizde bile çalışanların fikirlerini paylaşmasına olanak tanıyoruz. Açık iletişim kültürü, çalışanların inisiyatif almasını teşvik eden bir yaklaşımdır.

Çalışanlardan gelen öneriler, süreç iyileştirmelerinden yeni projelere kadar birçok alanda değerlendiriliyor ve uygulanabilir olanlar hızla hayata geçiriliyor.

Düzenli geri bildirim seansları ve anonim anketlerle çalışanların görüşlerini topluyor, bu görüşleri stratejik planlarımıza entegre ediyoruz.

YETENEK NASIL TUTULUR?

Yetenek çekme ve tutma, sadece bizim değil pek çok firma için bugün majör bir zorluk. Marka bilinirliğimizi artırarak ve çalışan odaklı bir kültür yaratarak bu alanda önemli ilerlemeler kaydetmeye büyük önem gösteriyoruz. Bizim ilk sorunun cevabında yer alan gelişim projelerimiz aslında bu alanda da temel yol haritamızı oluşturuyor.

■ Çalışanlarımız, şirketimizin sıcak atmosferini, ekip uyumunu ve çalışma harmonisini seviyor. Yeni katılan çalışanlarda hızla gelişen sadakat duygusu, bizi oldukça mutlu ediyor.

■ Başarılı projelerimiz ve artan tanınırlığımız, bize doğrudan özgeçmiş gönderen adayların ve staj başvurularının sayısında belirgin bir artış sağladı.

■ Çalışanlara sunduğumuz hızlı kariyer ilerleme imkanları ve çok yönlü gelişim fırsatları, yetenekleri çekmek ve elde tutmak için kritik bir avantaj sağlıyor.

■ Yöneticilerimizin çalışanlarla yakın çalışması, bireysel ihtiyaçlara yönelik maddi ve manevi destek sunmamızı mümkün kılıyor.

Bu stratejiler, yetenek çekme ve tutma süreçlerimizi güçlendirirken, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmaya devam ediyoruz ama tabiki bütün bunların yanında biz üretici bir firmayız.

Fabrikamız ve yönetim ofisimiz şehir merkezine nispeten uzak bir

lokasyonda açıkçası bu önümüzdeki en büyük zorluklardan biri oluyor zaman zaman.

“Dijitalleşme ve yapay zeka, çalışan deneyimini geliştirmek ve yeni beceriler kazandırılması için stratejik bir rol oynuyor. Bu çalışmalar, çalışanların hem bireysel hem de profesyonel gelişimlerini destekleyerek, organizasyonumuzun rekabet gücünü artırıyor.”

“Burgan Bank’ta iş, yaşamla dengede”

Burgan Bank, çalışan deneyimini merkezine alan uygulamalarıyla “Harika Bir İşyeri” unvanını Türkiye ve globalde tescilledi. İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Levent Ergin, “Çalışanlarımızın potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri dinamik bir ortam sunuyor, onlara her temas noktasında destek oluyoruz,” diyerek kurum kültürünün temellerini anlatıyor.

Burgan Bank olarak son birkaç yılda çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik birçok yeni uygulamayı hayata geçirdik. Son yıllarda değişen çalışma modellerine uyum sağlamak amacıyla uzaktan çalışmadan hibrit modele geçtik ve işveren markamız “Burgan Seninle”yi “Evde Ofiste Yaşamda Burgan Seninle” mottosuyla yeniden konumlandık. Bu kapsamda Genel Müdürlük çalışanlarımız için kalıcı bir model belirledik: Haftanın yarısını ofisten, yarısını da uzaktan çalışılacak şekilde hibrit düzeni hayata geçirdik. Ayrıca sabah 7 ile 9 arasında esnek çalışma saati uygulamamız sayesinde, çalışanlarımız mesai saatlerini kendileri belirleyebiliyorlar. Mart 2024 itibarıyla çalışan memnuniyetini artırma ve onlara daha pozitif bir ortam yaratma amacımız doğrultusunda her cumayı uzaktan çalışma günü olarak ilan ettik. Yaz dönemlerinde “Sendromsuz Pazartesi” uygulamamızla pazartesi günleri de uzaktan çalışma imkanı sağlıyoruz.

ÇALIŞAN DENEYİMİNDE FARK

Son bir yılda çalışan esenliği uygulamalarına daha da odaklandık. İş yeri hekimi, diyetisyen ve psikolog hizmetlerimiz yanında, iş- özel yaşamı destekleyecek farkındalık eğitim ve seminerleri düzenliyoruz. Genel Müdürlük çalışanlarımızın kullanımında olan fitness salonunu geliştiriyoruz, pilates eğitimleri başlattık.

Yine iş – yaşam dengesini güçlendirmek için çalışanlarımızın kurduğu sosyal kulüplere Burgan Bank olarak destek oluyoruz. Üyeleri çalışanlarımızdan oluşan ve 10 yılı aşkın süredir faaliyet gösteren Yelken, Futbol, Koşu Takımlarımız her yıl farklı aktiviteler gerçekleştiriyor.

Çalışanlarımızdan gelen taleplerle yeni kulüpler açıyoruz.

Çalışan deneyimini ve memnuniyetini güçlendiren uygulamalarımız; gelişim, eğitim ve kariyer fırsatları sunan kurum kültürümüz, çalışanlarımızın sağlığını önceliklendiren konforlu ve güvenli çalışma ortamımız ödüllerle de taçlanıyor. Çalışan bağlılığını artırmaya yönelik bu uygulamalarımızla 2022 yılında Türkiye’nin Mutlu İşyerleri Araştırmasında “Happy Place to Work” ödülünü, 2024 yılında da “Great Place to Work” sertifikasını almaya hak kazanarak “Harika Bir İş yeri” unvanımızı hem Türkiye’de hem global düzeyde tescilledik.

GÜÇLÜ BAĞLAR KURUYORUZ

Burgan Bank olarak kurulduğumuz günden bu yana çalışanlarımızın kendilerini huzurlu ve mutlu hissedecekleri bir kurum kültürü yaratmak öncelikli hedeflerimiz arasında yer alıyor. Bu hedef doğrultusunda işveren markası çalışmalarımızı “biz olmak, dinamizm ve kazanmak” değerleriyle şekillendiriyoruz. Stratejimizin temelini kariyer, gelişim, gelecek ve yaşam başlıkları oluşturuyor. Tüm çalışmalarımızda, çalışanlarımızın potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri dinamik bir ortam sunmak, samimi iletişimi ve birlikteliği esas almak ve onlara her temas noktasında destek olmak yaklaşımını benimsiyoruz. “Burgan Seninle” işveren markamızla çalışanlarımızın yalnızca profesyonel hayatlarında değil, aynı zamanda kişisel yolculuklarında da yanlarında olduğumuzu vurguluyoruz.

Çalışanlarımızın fikirlerini, beklentilerini ve geri bildirimlerini düzenli aralıklarla dinliyor, bu çerçevede



“ÇALIŞANLARIMIZ YOL ARKADAŞLARIMIZ”

Çalışan gelişimi ve deneyimi alanında dijitalleşmeyi aktif bir şekilde kullanıyoruz. “Gelişimde Burgan Seninle” programımız kapsamında çalışanlarımıza teknik eğitimlerden liderlik gelişim programlarına, yüksek lisans iş birliklerinden koçluk ve mentorluk süreçlerine kadar pek çok olanak sunuyoruz. Bunun yanı sıra sunum becerileri ve kişilik envanteri gibi kişisel ve profesyonel gelişimi destekleyen çevrimiçi video eğitimlerimiz de mevcut. Bu içerikleri sürekli güncelleyerek yeni nesil öğrenme yöntemlerini eğitim süreçlerimize entegre ediyoruz. Ayrıca oryantasyon sürecine büyük önem veriyor, yeni başlayan her çalışanımıza hem çevrimiçi hem yüz yüze oryantasyon programları hazırlıyoruz.

İnsan Kaynakları uygulamalarında verimliliği sağlamak adına RPA uygulamalarını kullanıyoruz. Ek olarak, işe alım süreçlerinde yapay zeka destekli aday tarama, doğru adayı değerlendirme gibi uygulamaları süreçlerimize katmak üzere çalışmalarımız devam ediyor.



HER ZAMAN BİR ARADAYIZ

Yetenekli çalışanları kuruma çekmek ve elde tutmak tüm sektörlerde olduğu gibi bizim için de stratejik öneme sahip. Bu noktada genç yetenekleri erken dönemde tanımak ve onlarla bağ kurmak adına 2014 yılında başlattığımız “Burgan Young Stars” programını sürdürüyoruz. Bankacılık sektöründe kariyer yapmak isteyen gençler çevrimiçi sınav ve görüşmelerden geçerek bu programa katılıyor. Katılımcılar MT (Management Trainee) kadrosunda kalıcı olarak ekibimize dahil oluyor. Ayrıca kariyer fuarlarına ve üniversitelerin kariyer günlerine katılarak işveren markamızı genç yeteneklerle buluşturuyoruz.

Çalışan tutundurmasında ana odağımız çalışan deneyimini iyileştirmek. Burada çalışanlarımızın geri bildirimleriyle aksiyonlarımızı çeşitlendiriyoruz. Çalışanlarımızın özel günlerini önemsiyoruz. Örneğin; doğum günlerinde Sesli Kitap’tan üyelik hediye ediyoruz, okulun ilk gününde ve karne günlerinde izin uygulamalarımız var. Banka içerisinde düzenlediğimiz happy hour etkinlikleriyle çalışanlarımızı bir araya getirmeye, Kıdem ve Oscar Ödülleri uygulamalarımızla başarılarımızı duyurmaya ve kutlamaya özen gösteriyoruz.

2017 yılından bu yana çalışan bağlılığına yönelik anketler gerçekleştiriyoruz. Bu anketlerle çalışanlarımızın memnuniyet düzeylerini ölçmekle kalmıyor, aynı zamanda onların önerilerini de stratejilerimize yansıtıyoruz.

2024 yılı itibarıyla çalışanlarımızın şirketi başkalarına tavsiye etme skoru yüzde 80 seviyelerine ulaştı. Bu oran, çalışanlarımızın kurumumuza olan güvenini ve aidiyet hissini ortaya koyuyor. Bununla birlikte, yeni işe girmiş çalışanlarımızın deneyimlerini yakından takip ediyoruz.

En son Kasım 2024’te gerçekleştirdiğimiz çalışan deneyimi anketinde, son 1 yıl içerisinde aramıza katılan çalışanlarımızın yüzde 88’i memnuniyetini dile getirdi. Konu bazlı geribildirim ve memnuniyeti ölçtüğümüz anket uygulamalarımız yanında ‘günün nasıl geçti’ gibi çalışanların duygularını ölçümlediğimiz çalışmalarımız da var.

“Güven, şeffaflık ve değer üzerine kurulu bir kültür”

‘İşveren Markasını’ oluşturmak için uzun bir süreden beri stratejisini oluşturan AKLease, bu çalışmaların karşılığını 5 yıldır üst üste ‘Türkiye’nin En İyi İşverenleri’ listesinde yer alarak aldı. Şirketin genel müdürü Eser Okyay, “Tek tip uygulamalar yerine, kişiselleştirilmiş yaklaşımları tercih ediyoruz. Bu sayede hem kapsayıcı bir kültür oluşturuyor hem de çalışanlarımızın potansiyelini performansa dönüştürebileceği alanlar yaratıyoruz” diyor.



AKLease’de bireyin önemsendiği, katkılarının takdir edildiği, başarıların kutlandığı ve şeffaf iletişimin esas alındığı bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefliyoruz. Çalışma arkadaşlarımıza güvenilir ve destekleyici bir iş ortamı sunuyor, onların beklentilerini dinleyip kurum kültürümüzü geliştirmeye devam ediyoruz. Birebir görüşmelerden anket analizlerine kadar her adımda çalışanlarımızın sesini dikkate alıyor, ihtiyaçlarına göre süreçlerimizi şekillendiriyoruz. Bu da bağlılık ve memnuniyet düzeyimizi sürekli yükseltiyor.

Bu yaklaşımımızla Great Place to Work® Enstitüsü’nün açıkladığı “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” listesinde üst üste beşinci kez yer aldık ve Özel Başarı Ödülü’nün sahibi olduk. Aynı zamanda, Kincentric’in “Best Employers 2023” programında da Türkiye’nin en iyi iş yerlerinden biri seçildik.

DEĞİŞMEYEN 3 TEMEL İLKEMİZ

İşveren markamızı şekillendirirken çok fazla parametre üzerinden rafine ettiğimiz bir yolculuğumuz var ancak aşağıdaki 3 temel prensip, bizim olmazsa olmazımız:

İlki, çalışanlarımızın kendini değerli hissettiği bir ortam yaratmak. Potansiyelin ortaya çıkabilmesi için bireyin katkısının tanınması ve takdir edilmesi gerektiğine inanıyoruz. İkinci ilkemiz, açık ve şeffaf iletişim kurmak. Hiyerarşinin ötesinde, samimi, çözüm odaklı,

ÇALIŞANLARLA İLETİŞİM STRATEJİMİZ

EN DEĞERLİ UNSUR: Çalışanlarımızın sesi, kurum kültürümüzü şekillendiren en değerli unsurlardan biri. Bu nedenle hem Great Place to Work® hem de Kincentric gibi kurumlardan aldığımız bağımsız analizleri aktif biçimde değerlendiriyor, memnuniyet seviyemizi her geçen gün artırdığımızı gözlemliyoruz.

GERİ BİLDİRİM ETKİSİ: Bu başarıda, düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz birebir ve grup görüşmeleriyle çalışanlarımızın duygu, düşünce ve önerilerini doğrudan dinlememizin büyük etkisi var. Bu geri bildirimler doğrultusunda hem süreçlerimizi geliştiriyor hem de çalışanlarımızın gelişim taleplerini hayata geçiriyoruz. Bu yaklaşımımızla yalnızca çalışan memnuniyetini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda aidiyet duygusunu da güçlendiriyoruz.

GÖNÜLLÜ KATILIMA TEŞVİK: Bütün bunların yanı sıra çalışanlarımızın, kurumsal sosyal sorumluluk süreçlerine gönüllü katılımını da teşvik ediyoruz. Bu sayede AKLease'in değerleriyle çalışanlarımızın kişisel değerleri arasında güçlü ve anlamlı bir bağ kuruyoruz.

GELİŞİM PROGRAMLARI: Bireysel ihtiyaçlara göre tasarlanmış gelişim programlarımızla çalışanlarımızı geleceğe hazırlarken; doğum günleri, özel gün kutlamaları, motivasyonel hediyeler ve kıdem teşvik ödülleri gibi uygulamaları da unutmuyoruz.

fırsatların ve tehditlerin açıkça konuşulabildiği bir iletişim dili benimsiyoruz.

Üçüncü prensibimiz ise her bireyin beklenti ve ihtiyaçlarına kulak vermek. Tek tip uygulamalar yerine, kişiselleştirilmiş yaklaşımları tercih ediyoruz. Bu sayede hem kapsayıcı bir kültür oluşturuyor hem de çalışanlarımızın potansiyelini performansa dönüştürebileceği alanlar yaratıyoruz.

AKLease'i farklı kılan bu temel prensipler, aynı zamanda çalışma arkadaşlarımızın talep ettiği, varlığından memnun olduğu ve çalışan bağlılığı analizlerinde her seferinde en yüksek değerlendirme seviyesine sahip alanlarımız. Günümüzde çalışanlar artık daha yoğun bir şekilde karar alma süreçlerine dahil olabildikleri, üst yönetime rahatça ulaşabildikleri, ihtiyaçlarının dinlendiği bir çalışma ortamı arzu ediyorlar. Biz de bu alanda göstermiş olduğumuz ilerlemeden mutluluk ve gurur duyuyoruz.

YENİ GELİŞİM ALANLARIMIZ

Geleceğin iş dünyasında fark yaratmanın yolu, çalışan deneyimine yapılan yatırımdan geçiyor. Biz de bu bilinçle hareket ediyor ve kurum kültürümüzü geliştiriyoruz. Öncelikli alanlarımızın başında "kapsayıcılık" geliyor. Her çalışanın bireysel özelliklerine, beklentilerine ve gelişim hedeflerine göre şekillenen bir iş ortamı yaratmak için çalışıyoruz. Ayrıca çapraz kariyer fırsatlarıyla çalışanlarımıza farklı alanlarda kendilerini deneme ve geliştirme imkânı sunuyoruz.

Deneyim odaklı yaklaşımımızın dış paydaşlar tarafından da teyit edilmesi bizim için önemli. Great Place to Work Enstitüsü tarafından açıklanan "Türkiye'nin En İyi İşverenleri" listesinde beş yıl üst üste yer alarak elde ettiğimiz Özel Başarı Ödülü, çalışan deneyimi odağımızın ne kadar

istikrarlı ve güçlü olduğunu gösteriyor. Bu tür başarılar, insanı merkeze alan kültürümüzü geleceğe taşıırken bize hem motivasyon hem yön veriyor.

Ayrıca sürdürülebilirlik ekseninde bilgi ve yetkinlik artırıcı programlara önem veriyor, birçok kurum ve kuruluşla gerçekleştirdiğimiz iş birlikleri sayesinde, çalışanlarımızın çevresel ve toplumsal etki alanlarında da donanım kazanmasını sağlıyoruz. Bu alanlardaki gelişim, sadece bireysel performansı değil, kurumsal değeri de artırıyor. Amacımız hem bugünün hem geleceğin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek çevik, bilinçli ve güçlü bir ekip yapısını koruyarak işveren markamızı daha ileriye taşımak.

YETENEK KAZANMA STRATEJİMİZ

Yeni nesil çalışanlar artık yalnızca ücret odaklı değil; değerlerine, esnekliğe, gelişim alanlarına ve ait hissettikleri bir kültüre eskisinden daha çok önem veriyor. Biz de bu bilinçle, bireyselliği önemseyen, hata yapmaktan korkulmayan, gelişime açık bir iş ortamı sunmaya çalışıyoruz.

Çalışanlarımızın farklı yetkinliklerine göre çapraz kariyer imkanları oluşturuyor, böylece bireyin kendini keşfetmesine ve farklı alanlarda gelişmesine olanak tanıyoruz. Bu esneklik ve güven ortamı, genç yetenekler için cazip bir kurum kültürü oluşturmamızı sağlıyor.



"Günümüzde çalışanlar artık daha yoğun bir şekilde karar alma süreçlerine dahil olabildikleri, üst yönetime rahatça ulaşabildikleri, ihtiyaçlarının dinlendiği bir çalışma ortamı arzu ediyorlar. Biz de bu alanda göstermiş olduğumuz ilerlemeden mutluluk ve gurur duyuyoruz."

YARININ LİDERLERİNİN YENİ BULUŞMA ADRESİ



A

Ahmet Onur
» KOLEKTİF HOUSE

Ahmet Turgut
» MEGA METAL

Ali Kutmangil
» KUTES

Aydın Doğan Yalçındağ
» DOĞAN HOLDİNG

Ayşe Boyner
» BOYNER

Ayşe Işıl
» İŞİL TEKSTİL

Ayşegül Orhan
» ORHAN HOLDİNG

B

Bars Börteçene
» TURKISH BANK

Batuhan Keleş
» SERTRANS

Baver Özalp
» MARTAŞ

Bedirhan Unat
» UNAT GIDA

Bilge Kalpaklıoğlu Eyilik
» YAŞAR HOLDİNG

C

Can Aras
» ÜÇGE

Cem Garih
» ALARKO HOLDİNG

Cem Zorlular
» ERKİM

Cenk Aşçıoğlu
» AŞÇIOĞLU GRUBU

D

Damla Aras
» ÜÇGE

Damla Şener
» SERA GROUP

Deniz Büyükkuşoğlu
» FARK HOLDİNG

Derya Toros
» TOROS AND PARTNERS

Dilek Memiş
» TAT BAKLIYAT

E

Ebubekir Tivnikli
» EKSİM HOLDİNG

Ece Sarar
» SARAR GRUBU

Ecehan Kurdoğlu
» ATA HOLDİNG

Elif Dila Konukoğlu
» SANKO

Efe Yazıcı
» ANADOLU GRUBU

Ekin Tükek
» FLOKSER

Elif Boyner
» BOYNER

Elif Yağlı
» AYDEM ENERJİ

Emir Turan
» ETİ GRUBU

Emre Akyiğit
» COLLEZIONE

Emre Tekinalp
» TADIM

Ertugrul Konukoğlu
» SANKO

» Esad Erkam Köroğlu
» TEAMSEC

Esin Tosunoğlu
» BÜROTIME

Esra Eczacıbaşı Çoşkun
» ECZACIBAŞI HOLDİNG

Ezgi Demir
» DEMİR GRUP

F

Ferhat Zamanpur
» SILK&CASHMERE

Fethi Sabancı Kamışlı
» ESAS HOLDİNG

Feyyaz Ünal
» BATIÇİMENTO

Fikret Yenigün
» YENİGÜN

G

Görkem Alapala
» ALAPALA GRUBU

Gökalep Aslan
» İÇDAŞ

Gökhan Çetinsaya
» ARTAŞ İNŞAAT

Gülden Güral
» KÜTAHYA PORSELEN

H

Hacı Sabancı
» DENSA HOLDİNG

Hakan Sabancı
» DENSA HOLDİNG

Hatice Uğur
» BETA GRUBU

I

İbrahim Barut
» ABDİ İBRAHİM İLAÇ

İdil Tabanca
» POLİMEKS

İhsan Sabancı
» SABANCI HOLDİNG

İsmet Öztanık
» ASSEMBLY

J

Jasper Yıldırım
» YILDIRIM HOLDİNG

Joel Üçkardeş
» STAR PIRLANTA

K

Kaan Türker
» TÜRKERLER HOLDİNG

Kaan Yamantürk
» GÜRİŞ

Kadir Büyükhelvacıgil
» ZADE GRUBU

Kamil Özdağ
» SARAY HOLDİNG

Kamil Yazıcı
» ANADOLU GRUBU

Kazım Köseoğlu
» ESAS HOLDİNG

Kemal Yenigün
» YENİGÜN

A İ L E Ş İ R K E T L E R İ

Türkiye'nin önde gelen gruplarının/ailelerinin genç bireyleri Young Owners Club'da bir araya geliyor. İş, etki yaratma ve sosyal amaçlı etkinliklerin yanı sıra anket ve Fast Company'ye içerik katkısı amaçlayan bu gruba dahil olmak isterseniz, bize yazın. rates@fastcompany.com.tr

Kerem Sabancı Kamışlı
▶▶ **ESAS HOLDİNG**

Kıvılcım Pınar Kocabıyık
▶▶ **AKKO MARKA GRUP**

▶▶ Koral Kalpaklıoğlu
PINAR SU VE İÇECEK

Korhan Baykal
▶▶ **AKSA**

Kurt Börteçene
▶▶ **TURKISH BANK**

Kübra Orakçıoğlu Kazan
▶▶ **ORAKÇIOĞLU**

L
Levent Kocabıyık
▶▶ **BORUSAN HOLDİNG**

Livza Yılbirlik Yılmaz
▶▶ **DURMAZLAR**

M
Mehmet Göksu
▶▶ **GÖKSU SOLAR**

Mehmet Önen
▶▶ **DARDANEL**

Melis Özeltin
▶▶ **ÖZALTIN GRUBU**

Melissa Tahincioğlu
▶▶ **TAHİNCİOĞLU**

Melissa Sayman
▶▶ **SAYMAN A.Ş.**

Mert Çalık
▶▶ **ÇALIK**

Mert Kurşun
▶▶ **ORJİN GRUBU**

Merve Işıl
▶▶ **İŞİL TEKSTİL**

Murat Özcan
▶▶ **CANPA**

Murat Zaim
▶▶ **DERİMOD**

Mustafa Başar
UÇANTAY GIDA

N
Nergiz Kadooğlu Çiftçi
▶▶ **KADOİL**

Nil Ece Yamanyılmaz
▶▶ **SASU**

Niv Garih
▶▶ **ALARKO HOLDİNG**

Nuri Cem Erbak
▶▶ **ULUDAĞ GAZOZ**

O
Ogün Doğan
▶▶ **DOĞANLAR HOLDİNG**

Osman Akça
▶▶ **MENDERES TEKSTİL**

Osman Geylan
▶▶ **GİLAN**

Osman Hulusi Toprak
▶▶ **ASTAY YATIRIM**

Ozan Şener
▶▶ **SERA GROUP**

Ozan Turan
▶▶ **ODE YALITIM**

Ömer Taviloğlu
▶▶ **MUDO**

P
Pelın Akın Özalp
▶▶ **AKFEN HOLDİNG**

Pelın Özer
▶▶ **MPM GIDA**

Pırlıl Yamantürk
▶▶ **GÜRİŞ**

Polat Gülman
▶▶ **GÜLMAN**

R
Rana Yığıtbaşı
▶▶ **YAŞAR HOLDİNG**

S
Safa Kısacık
▶▶ **TAHA TEKSTİL**

Sara Sarar
▶▶ **SARAR GİYİM**

Saruhan Demir
▶▶ **DEMİR GRUP**

Selin Habbab
▶▶ **ÖZKAYNAK**

Sena Suerdem
▶▶ **KİGİLİ**

Sera Gürsoy
▶▶ **LİDYA VENTURES**

Sercan Gençoğlu
▶▶ **GENÇOĞLU**

Serdar Altınbaş
▶▶ **ALTINBAŞ HOLDİNG**

Sina Bilal
▶▶ **BİLSAR GRUBU**

Sinan Uzan
▶▶ **TEKFEN HOLDİNG**

T
Tal Garih
▶▶ **ALARKO HOLDİNG**

Tuba Memiş
▶▶ **TAT BAKLIYAT**

Tuğba Koç
▶▶ **ONKO KOÇSEL**

Tuna Çağın
▶▶ **ÖZEL ÇAĞIN GÖZ HASTANESİ**

Turan Göksan
▶▶ **MENDERES TEKSTİL**

Y
Yahya Ülker
▶▶ **YILDIZ HOLDİNG**

Yalçın Yeşilova
▶▶ **YEŞİLOVA**

Yasemin Üstay
▶▶ **ÜSTAY YAPI**

Yasin Kadooğlu
▶▶ **KDL GROUP**

Yusuf Aydın
▶▶ **AYDIN GRUP**

Yusuf Tanık
▶▶ **NATA HOLDİNG**

Z
Zeynep Doğan
▶▶ **GÜRMEN HOLDİNG**

Zeynep Ece Çoban
▶▶ **ŞÖLEN**

Zeynep Tükek
▶▶ **FLOKSER**

İşveren markası neden çok önemli?

LinkedIn başta olmak üzere çeşitli kurumlar tarafından yapılan araştırmalar, işveren markası konumuna ulaşan şirketlerin çok önemli avantajlar sağladığını ortaya koyuyor.

%78 - Universum'un 2023 tarihli araştırmasına göre, global şirketlerin İK liderlerinin yüzde 78'i işveren markasını en önemli konulardan biri olarak görüyor. Bu oran, 2021 yılında yüzde 67 düzeyindeydi.

%72 - Dünya çapındaki İK ve işe alım liderlerinin yüzde 72'si, güçlü bir işveren markasına sahip olmanın doğru yetenekleri çekmede büyük etki yarattığını belirtiyor. (LinkedIn)

%76 - Harvard Business School'un araştırmasına göre, adayların yüzde 76'sı bir işi kabul etmeden önce şirketin kültürü ve değerleri hakkında ayrıntılı bilgi edinmek istiyor. Deloitte'un araştırması ise çalışanların yüzde 82'sinin şirket kültürünü önemli bir rekabet avantajı olarak gördüğünü ortaya koyuyor.

3 KAT - İşveren markasına güçlü şekilde yatırım yapan şirketlerde, kaliteli yetenek bulma olasılığı diğerlerine kıyasla 3 kat daha yüksek. (LinkedIn)

%39 - İK liderlerinin yüzde 39'una göre işveren markası, iş dünyasında kalıcı trendlerden biri olarak varlığını sürdürecektir. (LinkedIn)

%59 - İşe alım yöneticilerinin yüzde 59'u, önümüzdeki dönemde işveren markasına yatırım yapmaya devam edeceklerini belirtiyor. (LinkedIn)

%75 - İş arayanların yüzde 75'i, başvuru yaparken önceliği güçlü bir işveren markasına sahip kurumlara/şirketlere verdiklerini belirtiyor. Bu tür şirketlerde çalışanların referans verme oranı ise yüzde 51 daha yüksek olabiliyor. (LinkedIn)

%69 - İş arayanların veya yeteneklerin yüzde 69'u, olumsuz bir işveren markası algısına sahip şirketlerden gelen iş tekliflerini reddediyor. (LinkedIn)

%20 - Güçlü bir işveren markasına sahip olmak, çalışan sadakatini önemli ölçüde artırabiliyor. LinkedIn anketine katılanlara göre bu etki, yaklaşık yüzde 20 düzeyinde. (LinkedIn)

İŞVEREN MARKASI OLMANIN 4 AVANTAJI

- 1** Güçlü bir işveren markasına sahip şirketler, birçok alanda bu konunun avantajlarını doğrudan deneyimliyor.
- 2** Bu şirketlerde çalışan sirkülasyonu yüzde 28 oranında daha düşük gerçekleşirken, işe alım maliyetleri de önemli ölçüde azalıyor.
- 3** Daha yetenekli adayların başvuru oranı yüzde 50 daha yüksek olabiliyor.
- 4** En önemlisi ise, bu şirketler açık pozisyonları 2 kat daha hızlı doldurabiliyor.



Delly

Vegan Meyveli Barlar

Vegan

Katkısız &
Koruyucusuz

Glutensiz

Çikolata
Kaplı



İlave Şeker
İçermez

Yüksek Lif
Kaynağı

Delly

Yüksek Proteinli Barlar

15 gr
Protein
(%37)

1 gramdan
Az Şeker

Çikolata
Kaplı



Glutensiz

AKLease, 5. kez Türkiye'nin En İyi İşverenleri listesinde!



AKLease

