



İNSAN VE KÜLTÜR

HAZİRAN /2024

FARK YARATAN
İNSAN KAYNAKLARI
UYGULAMALARI,
FARK YARATAN
LİDERLER...





Nazlı BOZDAĞ DEMİREL
Genel Yayın Yönetmeni
Editor-in-Chief

Değerli Okurlarımız,

Bu güzel yaz dönemine yine çok özel ve titiz bir çalışmanın ürünü olan “İNSAN VE KÜLTÜR” dijital kitabımızla sizlere merhaba diyoruz.

Kadın Dostu Markalar Platformu olarak sürekli geliyor, değer odaklı çalışmalarımızın tümünü farkındalıklarımızı besleyen ve güçlendiren birer yapıta dönüştürmekten büyük bir keyif duyuyoruz. Hazırlıkları uzun süredir hassasiyetle devam eden Dijital Farkındalık Kitaplığımızın son eseri İNSAN VE KÜLTÜR kitabımız tam da bu yaklaşımla şirketlere ve sektör liderlerine insan kaynakları ve kurumsal kültür alanında bir başvuru kaynağı olarak hazırlanmıştır. Kitabımız, sektör duayenlerinin yol gösteren yaklaşımları, bugünün başarılı insan ve kültür uygulama örnekleri, kapsamlı analizler ve derinlemesine incelemeler içermektedir. Kitapta yoğunlukla hakim olan, sektördeki yenilikçi uygulamaları ve başarılı örnekleri paylaşarak, sizlere değerli bir içerik sunmaya özen gösterdik. Özellikle, çalışan memnuniyeti ve verimliliği artıran stratejiler üzerinde durduk. Amacımız, bu kitabı yalnızca bir bilgi kaynağı değil, aynı zamanda ilham verici bir rehber olarak sizlere sunmak oldu.

Uzun uğraş ve titizlikle yayın çalışmalarını sürdüren yayın ekibimize ve süreçte marka iletişim süreçlerini sabırla ve özenle takip eden iletişim ekiplerine, değerli görüşleri ve katkılarıyla kitabımızın ilham kaynağı fark yaratan İnsan Kaynakları profesyonellerine, tüm katılımcılarımıza ve destek veren kurumlarımıza teşekkür ediyoruz.

Bir sonraki kitabımız SÖZLER VE STRATEJİLER’ de buluşmak üzere...

Saygılarımla,
Nazlı Demirel

Türkiye’nin ilk finansman şirketi olarak kurulduğumuz 1995 yılından bugüne, inovatif ve teknoloji odaklı bakış açımız, kaliteli, hızlı ve ayrıcalıklı hizmet anlayışımız ile bireysel ve kurumsal finansman çözümleri sunuyoruz.





Genel Yayın Yönetmeni
Nazlı Demirel

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Zuhal Kılınç Yokolma

Editör
Eser Soygüder Yıldız

Tasarım
ND Medya Reklam Ajansı

Reklam Yönetmeni
Özlem Fergane Adaş
ozlem.adas@ndmedya.com

Reklam ve İletişim Sorumlusu
Ezgi Gürbüz
ezgi.gurbuz@kadindostumarkalar.org

İletişim
Kavacık Mah. Özkan Sok. Varışlı Plaza No:2 Kat:5 Beykoz/İstanbul
Tel: 0216 288 02 80

www.kadindostumarkalar.org
info@kadindostumarkalar.org

Yayın Tarihi
Haziran 2024

Her Hakkı Mahfuzdur.
Dergideki yazı, fotoğraf ve diğer görsellerin izin alınmadan veya kaynak gösterilmeden her türlü ortamda çoğaltılması yasaktır.

Merhaba,

İş dünyasının içindeki pek çok kişi farkındadır ki şirketlerin yönetimindeki süreçler birkaç yıl öncesine göre bile oldukça farklı. Teknolojik ve dijital dönüşüm ile başlayan, ardından da pandemi ile tetiklenen şirket yönetimine dair anlayış ve stratejilerdeki değişim, 'önce çalışan' anlayışıyla da birleşince, bugün iş dünyasında yepyeni kavram ve uygulamaları karşımıza çıkarıyor. İşte bu kavram ve uygulamalar içinde belki de en çok öne çıkanını ise insan kaynakları stratejileri ve şirket kültürü oluşturuyor.

Günümüzde artık pek çok büyük şirketin yeni aldığı kararlar ve hayata geçirdiği uygulamalarla insan kaynakları alanında dikkat çektiğini, hatta sektöründe fark yaratma gayreti içinde olduğunu görmek mümkün. Bunun temelinde ise dünyada olduğu gibi Türkiye'de de popülaritesi giderek artan "çalışan odaklılık", "çalışan deneyimi ve esenliği", 'şirket kültürünün geliştirilmesi', 'çalışan bağlılığı' gibi kavramlar yer alıyor. Hem şirket hem de insan kaynakları yöneticilerinin gündemini meşgul eden bu kavramlar, 'İnsan Kaynakları' departmanının 'İnsan ve Kültür' olarak isim ve içerik değiştirmesine gidecek kadar da güçlü ve gerekli.

Şirketlerin ayakta kalmasının yanı sıra sürdürülebilir olması adına da artık 'çalışan mutluluğu' olmazsa olmaz. İK politikalarını "çalışanı" merkeze alarak oluşturmak, çalışanların her an değişen ve dijitalleşen bu dünyada ilgili ve yetkin kalabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri elde edebilmelerine olanak sağlamak, şirketlerin en önemli gündem maddeleri arasında yer alıyor. Daha önce sadece şirketlerin duvarlarında yazılı kalan misyon/vizyon sloganları, bu yeni bakış açısıyla fark yaratan uygulamalara dönüşüyor. Bir anlamda başta şirketlerin ve beraberinde de insan kaynakları organizasyonlarının DNA'ları, 'çalışan odaklılık' anlayışıyla yeniden şekilleniyor.

İşte sayfalarını çevirmeye başladığınız 'İnsan ve Kültür' dijital kitabı, tam da bu değişim rüzgarını ve buna öncülük eden Türkiye'deki şirketlerin fark yaratan İnsan Kaynakları uygulamalarını sizlerle tanıştıracak.

Kitabımızda yer alan bu şirketlerin en büyük ortak özelliği, bir kurumun başarısının ancak çalışanlarına verdiği değerle sürdürülebilir olduğu gerçeğini kavramaları... Artık sadece ürün ve hizmetlerle değil, aynı zamanda insanlarla ve işyeri kültürüyle de rekabet eden şirketler, insan kaynakları departmanlarını insan merkezli yönetim anlayışıyla yenileyerek, çalışan bağlılığı ile mutluluğunu kurum kkültürünün odağına alıyor ve bu değişime bir anlamda öncülük ediyorlar.

Biz de Kadın Dostu Markalar Platformu olarak sayfalarımızda ağırlamaktan mutluluk duyduğumuz Türkiye'nin bu öncü şirketlerinin İnsan Kaynakları liderleri ile hem bugüne kadar hayata geçirdikleri İK uygulamalarını hem de gelecek döneme ilişkin plan ve projelerini konuştuk. Çalışan refahı ile şirket kültürünün güçlendirilmesi adına hangi uygulamalarla nasıl fark yarattıklarını anlatan İK liderleri, şirket çatısı altında farklılıklardan bir bütün oluşturmak, değişik bakış açılarına sahip çalışanlarla özgür ve yaratıcı çalışma ortamları yaratmak için yaptıkları ve yapacakları projeler hakkında da önemli tüyolar verdiler.

Kitabımızdaki her bir röportajla İK alanında kendini geliştirmek isteyen şirketlere ışık tutmayı amaçlarken; şirketler ve çalışanlar için kazan-kazan sonucu doğuran bu yeni anlayışın önce bireylere, ardından da domino etkisiyle toplum ve ülke geneline refah ve mutluluk getirmesini dileriz. Sağlıkla Sevgiyle Kalın...

Eser SOYGÜDER YILDIZ

Kadın Dostu Markalar Platformu
Dijital Yayınlar Editörü





Ebru Taşcı Firuzbay - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Başkanı.....	14
Eyüp Toprak - Great Place To Work CEO'su	15
Melis Abacıoğlu - Wellbees CEO'su.....	17
Fatih Uysal - Kariyer.net CEO'su.....	18
Feyza Narlı - ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü.....	19
Tunca Üçer - Kolay İK COO'su.....	21
Buket Güngen - Davranış Bilimleri Uzmanı & Güngen Akademi Kurucusu	24
Hikmet Nakilcioğlu - Avita- Remed Assistance CMO	26
Gönül Gürdal - Atako Taşımacılık İnsan Kaynakları Müdürü	46



Yarem Başak Çimen
Aksa Akrilik
İnsan Kaynakları
ve Kurumsal
Gelişim Direktörü
28



Burak Yüzgöl
Aksigorta İnsan
Kaynakları ve
Sürdürülebilirlik GMY
34



Seda Erdem Yılmaz
Ata Grubu Teknoloji
Şirketleri CHRO'su
40



Özgür Güneri
Bakioğlu Holding İnsan
Değerleri ve Kurumsal
Gelişim Grup Başkanı ve
İcra Kurulu Üyesi
50



Seda Ece Hekimoğlu
BANTBORU İŞÇ,
Sürdürülebilirlik ve
Dış İletişim Müdürü
56



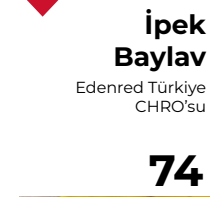
Nursel Ölmez Ateş
Borusan Holding
İnsan, İletişim ve
Sürdürülebilirlik Grup
Başkanı
62



Bahar Tura
CarrefourSA İnsan
Kaynakları ve
Sürdürülebilirlik
Genel Müdür
Yardımcısı
68



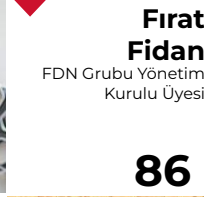
Aylin Yazgan İyicik
Fiba Grubu İnsan
Kaynakları Direktörü
90



İpek Baylav
Edenred Türkiye
CHRO'su
74



Aslı Kemal
Esas Gayrimenkul
İnsan ve Kültür
Kıdemli Direktörü
80



Fırat Fidan
FDN Grubu Yönetim
Kurulu Üyesi
86



Ebru Taşcı Firuzbay
Metro Türkiye İnsan
ve Kültür Direktörü ve
Yönetim Kurulu Üyesi
108



Elif Özgür
MAPFRE Sigorta
İnsan ve
Organizasyon
Direktörü
96



Gülçin Tekin
Maxion İnci Jant
Grubu İK ve Ortak
Fonksiyonlar Direktörü
102



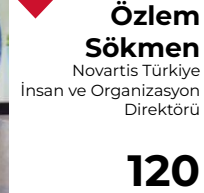
Ceyda Yazıcı
ODE Yalıtım İnsan ve
Kültür Direktörü
126



Tolga Görgülü
Oyak Renault Otomobil
Fabrikaları İnsan
Kaynakları & Etik ve
Uyum Direktörü
130



Ülfet Baykent Uysal
MeylDiageo İnsan
Kaynakları Direktörü
114



Özlem Sökmen
Novartis Türkiye
İnsan ve Organizasyon
Direktörü
120



Pınar Burhanlıoğlu
SmartMessage
İnsan ve Kültür Grup
Yöneticisi
144



Ali Yalçın
Türkiye İş Bankası
İnsan Kaynakları
Yönetimi Bölüm
Müdürü
164



Mısra Meriçten
P&G Türkiye, Kafkasya
ve Orta Asya Yönetim
Kurulu Üyesi ve Kıdemli
İnsan Kaynakları
Direktörü
136



Burcu Yüksel Kocagöz
Petrol Ofisi İnsan
Kaynakları Direktörü
140



Serhat Vergili
Tepe Kurumsal
Çözümler İnsan
Kaynakları ve
Organizasyonel
Gelişim Direktörü
160



Pınar Sürmeli Karakadılar
Tchibo Türkiye İnsan
Kaynakları Direktörü
154

İnsan Kaynaklarında Dönüşümün Rotası; **İnsan & Kültür**

Dünyada ve ülkemizde şirketler üzerine yapılan pek çok araştırma gösteriyor ki iş hayatının yeni trendlerinin buluşma noktasında ‘insanın sürdürülebilirliği’ konusu var. Pek çok kuruluş için artık ‘insan’ en önemli değer. İş dünyasının çalışan ve insan odaklı şekillenen yeni yaklaşımı, insan kaynakları dünyasında yeni İK uygulamaları ile stratejilerinin doğmasına neden oluyor. İş dünyasının insan odaklı yaklaşıma doğru evrilmesi, İK alanında da ‘İnsan ve Kültür’ departmanına dönüşümü hızlandırıyor.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş dünyası müthiş bir değişimin içinde. İşgücünün dinamikleri, teknolojik ilerlemeler, dijital dönüşüm ve küreselleşme gibi faktörler, geleneksel iş modellerinde köklü bir değişimi hızla tetikliyor, trendleri değiştiriyor. Rekabetin lokalden global hale gelişile yeteneği kazanma ve elde tutma amacı, değişen yetenek ihtiyacı, şirket kültürünün oluşturulması, çalışanlarda bağlılık ve aidiyetinin desteklenmesi ihtiyacının artması gibi birçok faktör, şirketlerin insan kaynağını yönetebilmek için stratejilerinin yönünü geleneksel yaklaşımlardan modern ve güne uyum sağlayan bir anlayışa doğru çevirmelerine neden oluyor. İşte bu dönüşüm rüzgarının ana rotasında ise ‘İnsan Kaynakları’ndan ‘İnsan ve Kültür’e evrilme süreci yer alıyor.

Yakın geçmişte yaşanan pandemiyle birlikte iş dünyasının değişen çalışma rutini, şirketleri oluşturan tüm birimler gibi insan kaynakları trendlerini de yeniden şekillendirdi. Artık günümüzde şirketlerdeki başarı sadece finansal tablo ve sonuçlarla değil, aynı zamanda işyeri kültürü, çalışanların mutluluğu ve çalışan deneyimiyle de ölçülüyor. Şirketler açısından kâr elde etmek kadar, bunu sağlayacak çalışanlara sahip olmak da oldukça değerli. İşte bu yeni değer, strateji ajandalarında İK önceliklerini planlayan işverenlerin odaklandıkları konulara da yansıyor. Artık işverenlerin bugün ve gelecek adına oluşturdukları stratejilerde; çalışanların refahı, iş gücü optimizasyonu, çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık girişimleri, insan kaynağının sürdürülebilirliği gibi konular başı çekiyor. İş modellerinin daha az yorucu olmasını sağlayan esnek çalışma ve çalışan esenliği programları; şirketlerin yetenekleri çekmeleri, elde tutmaları ve motive etmeleri için kritik noktalar olarak öne çıkıyor. Tüm bunların yansıması olarak ise, farklılaşan sorumlulukları ile birlikte isim değişikliğine de uğrayan İnsan ve Kültür departmanı, şirket stratejisinin önemli bir ortağı haline geliyor.

Yeni trendlerin odağında ‘insan’ var

Yeni dönemin İK dünyasındaki trendlerin temel konusu, ‘insan’ ve ‘insanın sürdürülebilirliği’... Şirketler ürün ve hizmetlerinin yanı sıra çalışanlarının mutluluğu ve işyeri kültürünün gücüyle de rekabet eder durumda. Esnek çalışma, yapay zekâ, çalışan deneyimi ve beklentileri, çeşitlilik ve sürdürülebilirlik, çalışanları elde tutma, beceriye dayalı işe alım gibi günümüzün yeni trendlerinin odağında hep ‘insan’ var. Teknoloji, dijitalleşme, toplumsal değişimler, çalışan beklentilerindeki trendler; kurumlara sahip oldukları en değerli varlığın ‘yetkin iş gücü’ olduğunu sürekli hatırlatıyor. İşte bu nedenle, İnsan Kaynakları departmanı artık sadece personel yönetiminden



çok daha fazlasını ifade eden ‘İnsan ve Kültür’ departmanına dönüşüyor.

Hedef; çalışanların mutluluğu ve işyeri kültürünü güçlendirmek...

Özetle şirket yönetimlerinde İnsan ve Kültür departmanına geçişin nedenini, iş dünyasında insan merkezli bir yaklaşımın yansıması olarak yorumlamak mümkün. Peki sadece bir departmanın adının değiştirilmesi anlamına gelmeyen bu dönüşüm ile İnsan ve Kültür departmanı şirketin refahı adına ne gibi yeni sorumluluklar üstleniyor?

Sadece işe alım, ücretlendirme ve personel yönetimiyle sınırlı olmaktan çıkan İnsan ve Kültür departmanlarının hedef listesinin başında; çalışanların mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak var. İnsan ve Kültür departmanı, çalışanların ihtiyaçlarına daha duyarlı hale gelerek, işyeri deneyimini zenginleştiren etkili programlar ve politikalar geliştirmeye odaklanıyor.

Ayrıca, liderlik eğitimi, iletişim becerileri ve iş birliği üzerine odaklanarak, organizasyon içinde bir kültürün oluşturulmasına öncülük ediyor. Şirketin başarısına katkıda bulunan insan faktörünü en iyi şekilde yönetmeyi amaçlayıp, şirketin değerlerini, vizyonunu ve kültürünü çalışanlara aktarıyor. İşyeri kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi görevini üstlenen İnsan ve Kültür departmanları, organizasyon içinde daha güçlü ve adil bir kültürün inşa edilmesine yardımcı oluyor, geleceğin başarılı işletmelerini inşa etmeye katkıda bulunuyor.

Çalışan esenliği

şirketler için neden önemli?

Çalışanların sosyal ve iş hayatlarında kendilerini daha iyi hissetmelerine odaklanan çalışan esenliği, son yıllarda hızlı bir şekilde şirketlerin öncelikli gündemine girdi. Şirketler çalışanlarını mutlu etmek için esenlik yatırımlarında wellbeing eğitim ve içeriklerine, online



İNSAN KAYNAKLARINA YÖN VERECEK TRENDLER



İnsan Kaynaklarından İnsan ve Kültür'e Geçişin Nedenleri



uzman desteğine, yan haklarda iyileştirmeye, ofiste doktor ve esenlik alanındaki mobil uygulamalara yatırım yapıyor. Çünkü şirketler artık kurumsal esenliğin, çalışanların yaşamını iyileştirdiğini ve bunun da şirket verimliliğine olumlu yansıdığını çok daha iyi biliyor. Kendini iyi hisseden bir çalışanın daha verimli çalıştığını, işe gelmeme oranının azaldığını görüp farkına varan şirketler, kurumsal esenliğin önemini ortaya koyacak yatırımlara odaklanıyor.

Yapılan pek çok araştırmanın sonucu da bu değişimi destekler durumda. Mercer'in 2024 Global Yetenek Trendleri Araştırması'nın sonuçlarına göre, artık çalışanlar gurur duyabilecekleri bir kurumda çalışmak istediklerini ifade ediyor ve şirketler sürdürülebilirlik çalışmalarına ve iyi çalışma ilkelerine öncelik vererek buna yönelik adımlar atıyor. Deloitte'un 2023 Global İnsan Kaynakları Trendi raporuna göre ise katı iş tanımları, çalışanların ve kuruluşların çevik olma ve yenilik yapma becerilerini sınırlıyor. Bu yüzden çalışan bağlılığının ve mutluluğunun artması, geleceğin işyeri yaklaşımlarına sahip olmaktan geçiyor. Wellbees'in 205 insan kaynakları uzmanının katılımıyla hazırladığı Esenlik Hizmetlerine Yatırım Trendleri Raporu'nda da bu gerçeği görmek mümkün. Araştırmaya göre 2021 yılında şirketlerin yüzde 67'si çalışanlarına esenlik programı sunarken, 2022 yılında bu oran yüzde 80'e yükseldi.

Başta Z kuşağı olmak üzere çalışan dört neslin en büyük ortak beklentisi, işverenin kendisine değer verdiğini görmek... Özel yaşam dengesi, esenlik, iyi olma hali; yeni jenerasyonun mutlaka

görmeyi arzuladığı yaklaşımlar. İşyerinde mutlu olan, güvenli bir iş ortamında olan çalışanlar kuruma karşı bağlılıkla çalışıyor, keyifle üretiyor. Bir başka deyişle, güven kültürüne öncelik verip benimseyen şirketlerde çalışan bağlılığı güçleniyor, inovatif fikirler filizleniyor. Tüm bunlar da firmanın finansal performansına olumlu şekilde yansıyor. İK danışmanı, yazar, girişimci Josh Bersin'in 2021'de yayınladığı, 100 kurum ve beş kıtayı kapsayan 'Sağlıklı Organizasyon' araştırmasına göre; ağırlıklı 'iyiyim' diyen çalışanların bulunduğu ortamları yaratan şirketler 2,2 kat daha yüksek ihtimalle finansal hedeflerini tutturuyor, 2,8 kat daha iyi değişime uyum sağlıyor, 3,2 kat daha çalışanlarının bağlılığını artırıyor.

İnsana odaklılık dönüşüme hız verecek

Tam bir esenlik haline sahip olan insanların çalıştığı kurumlarda verimliliğin önemli ölçüde artması, insan kaynakları alanında İnsan ve Kültür departmanlarına dönüşümün gelecek dönemde daha da artacağına bir işareti aslında. Şirketlerin, çalışanlarının hayatına değer katacak aksiyonlar aldıklarında kuruma bağlılıklarının ve verimliliklerinin arttığını görmesi, İnsan ve Kültür'e olan dönüşüme önümüzdeki dönemde daha da hız verecek. Bu yolculuk, sadece şirketlerin büyümesini değil, aynı zamanda çalışanların yaşamlarını ve toplumları olumlu bir şekilde etkilemeyi hedefleyen bir bütünün parçası olacak. Şirketlerin iş ortakları ve toplum nezdindeki itibarına önemli katkılar sağladığı gibi toplumsal refaha da hizmet eden insan kaynakları alanındaki 'insan' odaklı dönüşüm, kelebek etkisiyle daha iyi bir geleceğe de katkı koymuş oluyor.

YENİ DÖNEMİN İŞ GÜCÜ EĞİLİMLERİ

- YENİDEN BECERİ GELİŞTİRME İLE YAŞLANAN NESİL VE İŞ DÜNYASINDA KAYBEDİLEN DENEYİMİ YENİDEN KAZANMAK
- KADINLARIN İŞGÜCÜ İÇİNDEKİ ORANLARININ ARTIRILMASI VE EŞİTLİKÇİ POLİTİKALAR
- ÇEŞİTLİLİĞİ, EŞİTLİĞİ, KAPSAYICILIĞI VE AİDİYETİ TEŞVİK ETMEK
- GÖÇMEN İŞGÜCÜNÜ KAYNAĞININ KULLANIMI
- İNSANLARI YAPAY ZEKÂNIN MERKEZİNE KOYARAK DEĞİŞİME UYUM SAĞLAMAK
- TEKNOLOJİK GELİŞİMİN TEKNİK BİLGİ VE MESLEKİ YETENEKLERİNİ ARTIRMA FIRSATI OLARAK GÖRÜLMESİ
- İNSAN POTANSİYELİNİ VE GELİŞMİŞ TEKNOLOJİYİ YÖNLENDİRMEK
- DÜNYADA ARTAN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ATILIMLARINDA İNSAN GÜCÜNÜN KULLANILMASI
- SÜREKLİ DÖNÜŞÜMÜ KUSURSUZ HALE GETİRMEK
- ŞİRKETLERİN JEOPOLİTİK GELİŞMELERDEN ETKİLENMEMEK ÜZERE STRATEJİ GELİŞTİRMELERİ
- ÜCRET KONUSUNDA Dengeyi bulmak
- ÇALIŞAN BEKLENTİLERİ VE İŞVEREN TALEPLERİ ARASINDA Denge kurabilmek
- ŞİRKET KÜLTÜRÜNE ETKİ EDEN GENZ'Yİ ANLAYABİLMEK
- ÇALIŞAN DENEYİMİNİ BİREYSEL İHTİYACA GÖRE ŞEKİLLENDİRMEK



“İK DEPARTMANLARI ARTIK ÇOK DAHA STRATEJİK BİR ROL ÜSTLENİYOR”

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Başkanı Ebru Taşçı Firuzbay’a göre, geleneksel olarak işe alım, yasal süreçler, operasyonel işler odaklı olan İnsan Kaynakları departmanı, artık kurumların geleceğini şekillendiren, insan odaklı iş yapış şekillerini ve kurum kültürünü yapılandıran çok daha stratejik bir rol üstleniyor. Bu değişimle birlikte İnsan ve Kültür ekiplerinin yapılandırması gereken temel başlıkların başında stratejik insan kaynakları yönetimi, çalışan deneyimi, kültür ve değerler yönetimi, değişim yönetimi ve dönüşüm liderliği, veri analitiği ve teknoloji kullanımı konularının geldiğini dile getiren Taşçı Firuzbay, “Bu temel başlıklar, İnsan ve Kültür departmanının iş dünyasındaki değişimin yansımaları olarak ortaya çıkan birçok unsorda daha stratejik ve insan odaklı bir rol üstlenilmesini sağlar. Bu departmanın hedefi artık sadece operasyonel işlemleri yönetmek değil, aynı zamanda kurumun başarısı için stratejik bir ortak/partner olarak, kurumları yüksek performans odağında, yetenekleriyle gelişen, büyüyen ve geleceğe hazırlanan organizasyonlar haline getirmektir” diyor.

Türkiye’de insan kaynakları uygulamalarının, yeni-esnek çalışma modelleri, yapay zekanın iş süreçlerine dahil olması ve İK’nın daha da stratejik bir departmana dönüşmesiyle anlamlı bir değişime uğradığını aktaran Ebru Taşçı Firuzbay, tüm bu değişimlerin iş yaşamının sürdürülebilirliği açısından önemli ve etkili olduğunu düşünüyor. Bu bilinçle PERYÖN olarak bu yıl 32. kez PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi’ni gerçekleştirmek üzere çalışmalar başlattıklarını açıklayan Taşçı Firuzbay, “PERYÖN Akademi eğitim ve sertifika programları, webinarlar, ödül programları ve pek çok

paylaşım platformumuzla da iş yaşamı gündemini ve iş dünyasındaki dönüşümü yakından takip ediyor, projeler geliştiriyoruz” bilgisini veriyor.

“YAPAY ZEKAYLA İLGİLİ ÇALIŞMALAR ORTAYA KOYMALIYIZ”

İş dünyasındaki çalışma trendlerinde kapsayıcılık, toplum ve çevreye dair her alanda sürdürülebilirlik ve etkin dijitalleşmenin her zamankinden daha çok merkezde olmaya başlayacağını öngören Ebru Taşçı Firuzbay, “Hepimizin bildiği üzere günümüz dünyasında işlerin tümü teknoloji tabanında yapay zeka ile devamlılığını sürdürmeye başladı. İnsan kaynakları departmanından insan ve kültür departmanına doğru bir dönüşüm gerçekleştirildiği gibi insan ve kültür departmanından sonra farklı bir dönüşüm, değişim içine gireceği çok olası bir durum. Bu nedenle İK ve insan yönetimi profesyonelleri olarak yapay zekanın kapasitesini anlamaya dair çalışmalar ortaya koymalıyız. Bu çalışmalar ile şirketi yeniliklere taşımak, olası açıkları fark edip çalışanları bu yönde geliştirmeliyiz. Etkili uygulamaları hayata geçirebilmek için yapay zeka hakkında tüm bilgileri, işleyişleri öğrenmeli ve bundan sonraki çalışmalarımızı buna yönelik yapmalıyız” tavsiyesinde bulunuyor.

Ebru Taşçı Firuzbay, iş dünyasındaki dönüşüme ayak uydurmak için İK profesyonellerine ayrıca şunları öneriyor; “Bu alandaki yöneticilere, insanı ve insanı geliştirmeyi her zaman merkeze alan, trendleri ve dijital dünyayı iyi okuyabilen ve şirket stratejinin tamamlayıcısı değil stratejiyi birlikte geliştiren rollerde olmalarını tavsiye ediyorum. Dahil oldukları kurumlarda çalışanlardan sürekli geri bildirim alabilecekleri bir yönetim sistemi kurmaları, çalışanları yaptıkları işlere teşvik edici faaliyetlerde bulunmaları, esnek bir çalışma modeli içinde çalışanlarına yetenek gelişimi için alan sunan, kapsayıcı, çeşitliliği kucaklayan ve yaratıcı fikirleri destekleyip sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlamaları gerektiğini özellikle belirtmek isterim.”

EBRU TAŞÇI FIRUZBAY

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) Başkanı

İK PROFESYONELLERİ GELECEKTE HANGİ ALANLARDA YETKİNLİKLERİNİ ARTIRMALILAR?

İK profesyonellerinin yetkinliklerini sürekli olarak geliştirmesi, değişen iş dünyasının gereksinimlerine ayak uydurabilmeleri son derece önemli. Gelecekte İK departmanları için öncelikli alanlardan birinin, veri analitiği ve yorumlama becerilerinin artırılması olacağını düşünüyorum. İnsan kaynakları verilerinden anlamlı bilgiler çıkarabilmek ve stratejik kararlar alabilmek için bu yetkinlikler kritik önem taşıyor.

Ayrıca, teknoloji uygulamaları ve dijital beceriler de İK profesyonellerinin güçlendirmesi gereken alanlardan biri. İnsan kaynakları süreçlerini optimize etmek ve dijital dönüşüm süreçlerine liderlik etmek için bu becerilerin kazanılması gerekiyor. Diğer bir önemli alanı ise yenilikçilik ve değişim yönetimi oluşturuyor. Hızla değişen iş ortamlarına uyum sağlayabilmek ve organizasyonel yeniliği teşvik edebilmek için İK profesyonelleri bu konuda yetkinliklerini artırmalı.

Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet eşitliği, fırsat eşitliği ve sürdürülebilirlik gibi konular da gelecekte İK departmanlarının öncelik vermesi gereken alanlar... İş dünyasının çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırmak, sürdürülebilir ve adil bir çalışma ortamı oluşturmak için bu konularda eğitimlere ve bilinçlendirme programlarına önem verilmelidir. Kısacası, İK profesyonelleri gelecekteki başarıları için veri analitiği, dijital beceriler, değişim yönetimi, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi alanlarda yetkinliklerini artırmalı ve sürekli olarak güncellemelidirler.



“ŞİRKETLER ÇALIŞAN DENEYİMİ İLE GÜVEN KÜLTÜRÜNE EĞİLİYOR”

Great Place To Work CEO’su Eyüp Toprak’a göre günümüzde sürdürülebilir başarı isteyen organizasyonların, insanı ve dolayısıyla çalışanını odak noktasına

alması, kurum içinde güvene dayalı bir kültür inşa etmesi kaçınılmaz bir durum. Bunu idrak eden organizasyonların, İnsan Kaynakları vizyonunu, prosedürlerini, işleyişlerini insan ve kültür odağında yeniden ele aldığını söyleyen Toprak, Türkiye’deki şirketlerin İK departmanlarının da artık genel geçer uygulamalara odaklanmak yerine çalışan deneyimi ve güven kültürü konularına eğilip, bunu stratejilerine entegre etmek için harekete geçtiklerini vurguluyor.

Bu yeni modelde, İnsan ve Kültür departmanının yönetici ve çalışanlar arasında önemli bir köprü görevi gördüğüne işaret eden Toprak, “Bu bağlayıcı rol sayesinde, liderlerin organizasyonun başarısını artırması, İK ile iş birliği yaparak gerçekleşiyor. Bu iş birliği, sürdürülebilir başarının anahtarlarından biri ve liderlerin çalışanlarla uyum içinde hareket etmesine destek oluyor. Küresel çapta yürüttüğümüz araştırmalar da gösteriyor ki, kârlılığı elde etmek için en önemli bileşen güçlü bir kurum kültürü. Güçlü kurum kültürüne sahip bir ortamda, çalışanlar, yani ‘insan’ odak noktası olur. Kapsayıcı, herkesin sesinin duyulduğu ve ortak fikirler üretebileceği ortamlar yeni fikirlerin ortaya çıkması için bir zemin hazırlar, inovasyonu, üretkenliği, çalışan bağlılığını, açık iletişimi teşvik eder. Tüm bunlar da günün sonunda kârlılığa olumlu etki eder” diyor.

Fakat Eyüp Toprak’a göre böyle bir güven kültürünü oluşturmak ve ayakta tutmak için tek bir formül yok. Her oluşum gibi şirketlerin de kültürü ve uygulamalarını kendine has dinamiklerle belirlenmeleri gerektiğine değinen Toprak, bu noktada stratejik bir rolü olan İK departmanının, liderler ve çalışanlar arasındaki bağlayıcı rolü sayesinde kurumları için bir yol haritası oluşturabileceğini aktarıyor.

“İK PROFESYONELLERİ KAPSAYICI VE EŞİTLİKÇİ YÖNTEMLERİ BENİMSEMELİ”

Eyüp Toprak için, İK profesyonellerinin, insan ve kültür alanında özellikle teknolojik gelişmeler ve yapay zekanın işe alım süreçlerine entegrasyonu gibi konularda eğitimler almaları oldukça önemli. Bu gibi konularda gündemi ve trendleri takip etmelerinin onları günümüz ihtiyaçlarına cevap veren bir yapı kurmada destekleyeceğini söyleyen Toprak, “Bulundukları pozisyon itibarıyla İK profesyonellerinin işi, odağı

‘insan’. Bunun bilincinde olmaları, çalışanları sadece bir iş gücü olarak değil, her şeyden önce bir insan olarak değerlendirmeleri, bu farkındalığı geliştirmeleri çok önemli. Ayrıca bir İK profesyonelinin demografik kırılımlardan ve kavramlardan uzaklaşması, kapsayıcı ve eşitlikçi yöntemleri de benimsemesi gerekiyor” görüşünü savunuyor.

İnsan Kaynaklarına yön veren en önemli trendi ise ‘organizasyondaki çeşitliliği arttırmak’ şeklinde açıklayan Eyüp Toprak, “Çünkü artık farklılıkların büyük bir zenginlik olduğunu, inovasyonu ve gelişimi tetiklediğini biliyoruz. Fakat bunun için de çeşitliliğin, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği ile desteklenmesi gerekiyor. Bunun yanında yetenek çekme ve tutundurma konusu da çok önemli iki başlık. Bunu sağlamanın yolu ise çalışan deneyimine önem vermekten geçiyor” diyor.



“TÜRKİYE’DEKİ İK EKİPLERİ DEĞİŞEN İHTİYAÇLARA ÇOK HIZLI ADAPTE OLDU”

Türkiye’deki İK ekiplerinin iş dünyasında değişen ihtiyaçlara çok hızlı adapte olduğuna vurgu yapan Welbesss CEO’su, özellikle

pandemi sonrasında değişen ihtiyaçları ve çalışma modellerini tasarlama ve uygulama noktasında İK ekiplerine büyük rol düştüğünü söyleyen Abacıoğlu, bu süreçleri yönetmek adına gerekli olan en temel İK fonksiyonlarını ‘yetenek bulma ve yönetme’, ‘kültür yönetimi’, ‘çalışan deneyimi yönetimi’ ile ‘kariyer ve performans yönetimi’ olarak sıralıyor.

Son dönemde sürdürülebilir ve insan odaklı olma hedefiyle iyi uygulamalar yapan şirketlerde üç yaklaşımın öne çıktığını gördüklerini de aktaran Melis Abacıoğlu, şunları söylüyor; “İlki şirketlerin sosyal yaklaşımıyla ilgili. Bu alanda iyi uygulamaları olan şirketler Wellbees gibi araçlar kullanarak çalışanların bireysel değil, grupça uyku, duygu, genel organizasyonel esenlik skoru ve hissiyatını düzenli olarak ölçümlüyor. Rakamların yönlendirdiği uygulamalar gerçekten fark yaratarak başarılı oluyorlar. İyi uygulama yapan şirketlerin üzerinde özellikle durduğu bir diğer konu da müdür ve diğer orta düzey yöneticilerin esenliği. Eğer müdür iyi değilse, onun ekibindeki çalışanlar da mutsuz oluyor. Dolayısıyla bu şirketler, müdürlerine özel esenlik çalışmaları yaparak hem yöneticilerinin hem de ekiplerin sürdürülebilirliğini sağlıyor. Şirketlerde gördüğümüz bir diğer iyi uygulama ise sosyallığın gücü. Bu şirketler esenliği kültürün bir parçası haline getiriyor ve çalışanlardan üst yönetime kadar her kademenin yer aldığı takım yarışmaları düzenliyor, esenlik elçileri

EYÜP TOPRAK

Great Place To Work CEO’su

İNSAN VE KÜLTÜR DEPARTMANINI GELECEK DÖNEMDE NASIL BİR DEĞİŞİM BEKLİYOR?

Yapay zekâ (AI) ve teknolojik gelişimler modern iş yerlerinin vazgeçilmez bir parçası haline geliyor, çalışma şeklimizde devrim yaratıyor ve başta verimlilik olmak üzere birçok avantaj sağlıyor. Ancak pek çok çalışan, bu yeni teknolojinin işlerine yarar mı yoksa zarar mı vereceği konusunda kararsız. İşte bu kararsızlık, kurum içinde titizlikle oluşturulan güven kültürünü zedeleyebilir. Bu yüzden, iş dünyası liderlerinin yapay zekânın iş akışlarını nasıl etkileyeceğine dair çalışanlarla şeffaflık, güven ve anlayışa dayalı bir iletişim kurması çok önemli. Örneğin, UKG tarafından yürütülen küresel bir çalışma, organizasyonlar yapay zekânın iş akışı ve kullanım üzerindeki etkisi konusunda şeffaflığa öncelik verirse, her dört çalışandan üçünün yapay zekânın rollerine entegrasyonunu kabul edeceklerini ve bu konuda heyecan duyacaklarını gösteriyor.

Bu bilgiler ışığında, İK profesyonellerinin öncelikli ajandalarından biri de güven kültürünü temel alarak çalışanlardaki ‘işimiz elden gidecek mi?’ endişesini gidermek. Bu sayede çalışanların ve iş süreçlerinin yeni teknoloji ile entegrasyonunu kolaylaştırıp, inovatif bir ortamı destekleyebilirler.

MELİS ABACIOĞLU

Wellbees CEO’su

İNSAN KAYNAKLARINA YÖN VERECEK TRENDLER NELER OLACAK?

Pandemi sonrası İnsan ve Kültür ekiplerinin stratejik öneminin daha da anlaşıldığı bir döneme geçtik. Değişen çalışma hayatı dengelerini şirket içinde uygulamak, yönetim ve çalışanlar arasındaki dengeyi sağlamak gibi konularda belli bir noktaya gelindiğini görüyoruz. 2023 yılına baktığımızda İK departmanları sessiz istifa, ekonomik krizler, tükenmişlik gibi konularla ilgilenmek durumunda kaldı. 2024 ise teknolojinin çok daha fazla hayatımızda olduğu, yetenek kıtlığı ve göçün öncelikli gündemler arasında yer aldığı bir yıl oluyor. Bu kapsamda İK’nın ajandasında da yeteneği çekmek ve elde tutmak için yapılacak aksiyonlar yer alıyor. Ancak bütçe kısıtı sebebi ile bunun çok verimli bir şekilde yapılması yönünde bir beklenti de söz konusu. Bu kapsamda en büyük trendler arasında hangi alana yatırım yapılacağını belirlemek için ‘İnsan Analitiği’ ön plana çıkacak.

Wellbees kullanan şirketlerin verilerini incelediğimizde lider ekibin mod durumuyla ekiplerininki arasında doğru bir orantı olduğunu gördük. Yani yöneticiler ne kadar iyi hissediyorsa ekipleri de o kadar iyi hissediyor. Bu kapsamda da İK’nın gündeminde liderlerin becerilerini geliştirmek olacaktır. Son olarak da Z kuşağını, özellikle de işe yeni başlayanları elde tutmak için esenlik uygulamalarının hayata geçirilmesi gündemde olacak. Zira bu jenerasyon diğer tüm yaş gruplarından farklı olarak hem daha kötü hissettiğini söylüyor hem de daha fazla esenlik hizmeti kullanıyor. Özetlemek gerekirse 2024 yılında İK’nın odağında; liderleri eğitmek, yetenekleri elde tutmak, çalışan bağlılığını sağlamak için yapılacak esenlik uygulamalarının olacağını düşünüyoruz.

seçiyor, tepe yöneticileri bu programların sözcüleri yapıyorlar. Dolayısıyla esenlik yalnızca İK departmanının yönettiği bir program olmaktan çıkıp şirketin geneline yayılıyor. Esenlik kültürü hep birlikte, sistematik bir şekilde ele alınıyor.”

“İK PROFESYONELLERİNİN ESENLIK YETKİNLİKLERİ EDİNMELEİ ÇOK ÖNEMLİ OLACAK”

Wellbees CEO’su Melis Abacıoğlu, İK departmanlarının yıllar içinde geldiği noktanın da etkisiyle önümüzdeki dönemlerde daha da etkin olacağına inanıyor. Abacıoğlu’na göre, İK profesyonellerinin kendilerini sürekli geliştiriyor olması çok önemli. Önümüzdeki dönemde özellikle stratejik partner olmanın, insan odaklı olmanın, sürdürülebilir ve verimli organizasyonların ön plana çıkacağını vurgulayan Abacıoğlu, “Bu kapsamda İK profesyonelleri; değişim yönetimi, teknoloji ve veri analitiği, liderlik gelişimi, iletişim ve iş birliği alanlarında kendilerini güçlendirmeli. Ancak bunlar da yeterli değil. Sürekli değişen ve kendilerinden daha çok beklentiler olan bir dünyada esenlik yetkinlikleri edinmeleri de çok kritik ve önemli olacak” görüşünü savunuyor.



“ŞİRKET DEĞERLERİNİN ÇALIŞANLARLA ÖRTÜŞMESİ, İŞ YERİNİ CAZİP KILIYOR”

Pandemi ile birlikte iş dünyası kültüründe çalışma hayatının insan odaklı hale gelmesi, kurum kültürü ile çalışan deneyiminin önem kazanması gibi trendlerin ön plana

çıktığını hatırlatan Kariyer.net CEO’su Fatih Uysal ise, artık kültürün de önem kazanmasıyla İnsan & Kültür Departmanının şirketlerin organizasyonunda kendine yer bulmaya başladığını vurguluyor.

Boston Consulting Group (BCG) ve The Network iş birliği ile gerçekleştirdikleri, Türkiye ayağını Kariyer.net olarak yürüttükleri ‘İşe Alım Süreçlerinin Geleceği’ araştırmasına katılan aday ve çalışanların; kendilerini bir parçası hissedebilecekleri, kişisel değerleriyle uyumlu bir kültüre sahip iş yerlerini tercih ettiğini hatırlatan Uysal, şirket değerlerinin çalışanlarla örtüşmesinin, iş yerini cazip kılan önemli bir unsur olarak ön plana çıktığını söylüyor. Araştırmadaki global katılımcıların yüzde 70’inin, Türkiye katılımcılarının ise yüzde 67’sinin ideal kariyeri, iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmak şeklinde tanımladığını da aktaran Uysal, “Günümüz işgücü piyasasında İnsan & Kültür Departmanını önemli kılan bir diğer unsur ise işveren tarafından şekillendirilen istihdam piyasasının artık çalışanlar tarafından yönlendirilmeye başlaması. İşe Alım Süreçlerinin Geleceği araştırmasına göre çalışanların yüzde 70’inden fazlası ‘Tüm güç bendedir, birçok teklif arasından seçim yapabilir ve özgürce pazarlık edebilirim’ görüşünde” diyor.

“İNSAN & KÜLTÜR DEPARTMANLARI DAHA FAZLA DİJİTALLEŞME VE OTOMASYONLA KARŞI KARŞIYA KALACAK”

Hem yaptıkları araştırmalar hem de globaldeki birçok araştırmanın yapay zekanın, önümüzdeki yıllarda iş dünyasını şekillendiren en büyük etkenlerden biri olacağını gösterdiğine dikkat çeken Fatih Uysal’a göre İK trendleri de bundan etkilenecek. Diğer yandan çeşitlilik ve kapsayıcılığın da önümüzdeki süreçte İK trendleri arasında kendine yer bulacağını ve trendlerin şekillenmesini etkileyeceğini savunan Uysal, “Teknolojik gelişmeler, iş dünyasındaki değişen ihtiyaçlar ve çalışanların beklentilerindeki değişimler, İnsan & Kültür Departmanlarını yeni bir dönüşüme yönlendirebilir. İK işlevlerinin birçoğu yapay zeka, makine öğrenimi ve otomatik işlemler gibi teknolojik

araçlarla destekleniyor. İnsan & Kültür Departmanları da daha fazla dijitalleşme ve otomasyonla karşı karşıya kalacaktır. Öte yandan araştırmalar çalışan deneyimini zenginleştiren ve çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık gibi değerleri öne çıkaran stratejilerin daha kıymetli olacağını gösteriyor. Bu da İnsan & Kültür Departmanlarının gelecekte hayata geçirmesi gereken uygulamaların çerçevesini belirliyor” diye konuşuyor.

Fatih Uysal, İK profesyonellerinin; İK süreçlerinin iyileştirilmesi, performans yönetimi ve işgücü planlaması gibi alanlarda oldukça önemli olan büyük veri analizi ve veri odaklı karar verme konularında becerilerini geliştirmelerini kritik buluyor. Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmaları ve dijital

FATİH UYSAL Kariyer.net CEO’su

İŞ DÜNYASINDAKİ DÖNÜŞÜME AYAK UYDURMAK İÇİN İK PROFESYONELLERİNE ÖNERİLERİNİZ NELER?

Yakın zamanda “Misyon Odaklı Şirketler” başlığı altında bir araştırma gerçekleştirdik. Bu araştırmamızda kâr elde etmenin yanı sıra topluma fayda sağlamayı da hedefleyen kurumlar için kullanılan ‘misyon odaklı şirket’ ifadesinin bilinirliğini ölçtük. Aynı zamanda adaylara, kurumların topluma fayda sağlama çabasını ne kadar önemseydiğini de sorduk. Katılımcıların yüzde 88’i ‘Çalıştığım şirketin, ana işini yaparken gelir elde etmenin yanı sıra topluma fayda sağlamasını da beklerim’ ifadesine katıldı. Ayrıca katılımcılar misyon odaklı şirkette çalışmanın bağlılık, iş motivasyonu gibi konularda pozitif etkisi olduğunda hemfikir.

Misyon Odaklı Şirketler araştırmasının sonuçları, çalışanların ve adayların, şirketlerin topluma katkı sağlamasını önemseydiğini ve bu durumun çalışan bağlılığını, motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini gösteriyor. İK profesyonelleri; insan odaklı uygulamalar geliştirmenin yanı sıra inovasyonu teşvik edici, sürdürülebilir bir işyeri kültürü oluşturmaya katkı sağlayacak stratejiler geliştirmek için çalışabilir.

dönüşüm süreçlerini yönetebilmelerinin de önemli olduğuna değinen Uysal, gelecek öngörülerini şöyle aktarıyor; “Bu çerçevede İK departmanları; İK yönetim sistemleri, yapay zeka tabanlı işe alım yazılımları ve dijital eğitim platformları, veri toplama ve analiz eğitimlerine öncelik verecek. Ayrıca stratejik planlama, değişim yönetimi, liderlik gelişimi ve iletişim becerilerini içeren eğitimler de İK departmanlarının bahsettiğimiz yetkinliklere yönelik kaslarını güçlendirecek.”



“İK TEKNOLOJİYE HAKİM, İŞ GÜCÜNÜ YÖNLENDİRECEK BİLGİYE SAHİP OLMALI”

Orta, büyük ve çok büyük (global) ölçekli organizasyonların insanı önemli bir değer olarak görmesi, şirkete sağladığı katkıları ölçümleyebilmesi ve iş

dünyasında yetenek açısından da rekabetin yükselmesiyle Türkiye’de İnsan ve Kültür alanında ciddi bir değişimin yaşandığını dile getiren ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü Feyza Narlı, teknolojik ilerleme ve sürdürülebilirliğin şirketlerin son yıllarda temel gelişim konu başlıklarını oluşturduğunu, yapay zekanın da süreçlere dahil olmasıyla hem müşteri hem de çalışan deneyiminin yeni bir biçim kazandığını belirtiyor. Tüm bu önceliklerin ışığında değişen hedefler, talepler ve stratejilerin ilk etapta İnsan ve Kültür departmanlarını etkileyeceğini savunan Narlı, “Bu açıdan İnsan ve Kültür departmanlarının teknolojiye hakim, kendilerini yenileyen ve iş gücünü yönlendirebilecek bilgiye sahip olması gerekiyor. Bununla birlikte ofise dönüş trendinin yükseldiğini de bu yıldan itibaren görüyoruz. Uzaktan çalışma sistemleri yerine hibrit sistemlerin tercih edilmesi, İK uygulamalarının yeniden şekillenmesine neden olacak. İş hayatında yeni düzen ve çalışma hayatının yeniden organizasyonu, motivasyonun

sağlanması, çalışan beklenti ve isteklerinin analiz edilmesi İK yöneticilerinin ajandalarında yer alacak” öngörülerini paylaşıyor.

2024 yılı için dünya çapında 40 bin şirketin katıldığı İstihdama Genel Bakış Araştırması’nda işe alım yöneticilerinin 2024 yılı için İK stratejilerini sorduklarını aktaran Feyza Narlı, araştırma sonuçlarının ışığında dünyada ve Türkiye’de şirketlerin stratejilerinin hem teknolojik dönüşümle hem de işgücü yönetimiyle ilgili olacağını söylüyor. Bu noktada İK profesyonellerinin şirket kültürünü ele alması gerektiğini vurgulayan Narlı, “Organizasyonun hedefleri, beklentileri ve stratejileri tüm şirket için belirlenmiş olmalı. Aynı zamanda çalışanların kendilerini şirketin bir parçası olarak hissetmesi, süreçlerde fikirlerinin açıkça belirtmeleri için teşvik edilmesi ve dikkate alındığının hissetmeleri gerekiyor. Bunların yanında sürdürülebilirlik için liderlik eğitimleri ile yöneticilerin becerilerinin geliştirilmesi ve ekiplerin iyi yöneticiler tarafından yönlendirilmesinin sağlanması gerekir. Son olarak sürekli performans takibi, açık iletişimli geribildirim süreçleri çalışanların yine dönüşüme ayak uydurması, beklentilerin farkında olması için önemli” diye konuşuyor.

“KENDİMİZİ SÜREKLİ GÜNCEL TUTMALIYIZ”

İK profesyonellerinin önümüzdeki dönemde hangi alanlarda yetkinliklerini artırmaları gerektiğine ilişkin de görüşlerini aktaran Feyza Narlı, “Türkiye’de iş dünyasının yetenek ihtiyaçlarına genel itibarıyla baktığımızda, hesap verebilirlik ve güvenilirlik, analiz ve problem çözme, iş birliği ve ekip çalışması, yaratıcılık ve özgünlük, aktif öğrenme ve merak aranan yetkinliklerdir. İK profesyonelleri için de bu yetkinliklerin ön planda olduğunu söyleyebiliriz” diyor. Bunun yanında İK departmanının şirket içi iletişimi en doğru şekilde sağlaması, koçluk ve kariyer yönetimi konusunda ise yetkinliğinin bulunması gerektiğine de değinen Narlı, sözlerine şunları ekliyor; “Performans ölçümünden geri bildirim mekanizmalarının işleyebilmesine kadar analiz edebilme ve raporlama becerileri yüksek İnsan ve Kültür yöneticileri, şirketlerin işleyen süreçlerine olumlu etki edecektir. Bu nedenle analitik ve veri odaklı olma yetkinliği, bu departman için aranan ve beklenen niteliklerdir. Tüm bu yetkinlikler hem başlı başına hem de bir arada İK profesyonellerinin sahip olması ve günün koşullarına göre geliştirmesi gereken beceriler. Profesyoneller olarak kendimizi sürekli güncel tutmak, doğru becerilere sahip olmak ve bunları en iyi şekilde kullanmak durumundayız.”

FEYZA NARLI

ManpowerGroup Türkiye Genel Müdürü

GELECEKTE İK DEPARTMANLARI HANGİ ALANLARDA EĞİTİMLERE ÖNCELİK VERİP HANGİ KASLARINI GÜÇLENDİRECEK?

Gelecekte İK departmanının ihtiyacı olan eğitimlerin ilk sırasında ‘Dijital Dönüşüm’ geliyor. Trendlerin uygulanabilirliğini analiz etme, süreçlere dahil etme ve ölçümleyebilmek açısından bu önemli başlıkta kendilerini geliştirmeleri gerekmekte. Liderlik ve koçluk konusunda hem İK departmanları için hem de diğer ekiplerin yönetiminin geliştirilebilmesi için eğitimler alınması, iyi ve başarılı liderler ile yönetilen ekipleri oluşturmak için ekiplerin yönlendirilmesi önemli. Gelecek dönemler için lider yetiştirilmesi, çalışanların kariyer yönetimi konusunda yönlendirilmesi için önemli adımlar.

Çalışan deneyiminin iyileştirilmesi, trendlerin takip edilmesi adına alınacak eğitimler yine İK departmanlarının en önemli konusu olan bu alanda verimliliği artıracaktır. Bunların yanında günümüzün dikkate değer konusu çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyet konularında İK profesyonellerinin kendilerini geliştirmek adına eğitim alması ve bunu iş yaşamında tüm süreçlerine uyarlaması gerekiyor. Son olarak analiz ve raporlama becerileri konusunda yetkin bir departman olması beklenen İK, işe alımdan kariyer ve yetenek yönetimine hatta işten çıkışa kadar verileri tutma, işleme ve analiz ederek tespit edilen problem çözümüne kadar geniş bir yelpazede kendini geliştirmelidir.



“ŞİRKET KÜLTÜRÜNDE TUTARLI OLANLAR KAZANACAK”

Kolay İK COO’su Tunca Üçer, İK’yı şirket içinde bağımsız bir departman olarak görmüyor, tam tersine tüm departmanlarla iç içe çalışması gereken grift bir yapı olarak değerlendiriyor. Dünyadaki başarılı organizasyonlara bakıldığında da insan kaynağının dolayısıyla İK’ya dair operasyonel ve katma değerli işlerin, şirket yapısının merkezinde yer aldığını hatırlatan Üçer, İK departmanlarının kültüre ve çalışan esenliğine odaklanarak, şirketle ve departmanlarla temas halinde çalışıp verimliliği, çalışan bağlılığını ve tüm bunların neticesinde şirketin karlılığını artırabileceğine vurgu yapıyor ve ekliyor; “İnsan kaynakları özelinde, çok büyük bir yatırım olmadan, dijitalleşmenin doğru adımlarını takip ederek, kişilerden ve dış etmenlerden korunaklı bir şekilde işinizi daim kılabilirsiniz. Bunun için tek yapmanız gereken, doğru çözüm ortağını bularak bu sürece başlamak.”

Tunca Üçer’e göre şirketlerin bu dönemde başarısını etkileyen faktörlerin başında dirayetli, sürdürülebilir, kârlı, çalışanın yanında olmak, çalışana psikolojik ve fiziksel olarak güvenli bir ortam sağlayabilmek var. “Şirket kültürü açısından tutarlı olanlar mutlaka kazananlar olacak” diyen Üçer, önümüzdeki dönemde öne çıkan iki özelliğin, dirayet ve tutarlılık olacağını belirterek, “Tabii bunun yanı sıra çağa uygun stratejilerin oluşturulması çok önemli. Günümüzde insan kaynakları çabalarını destekleyen bir yapay zeka gerçeği olduğunu da unutmamalıyız” diyor.

“İK ÇALIŞANLARI SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARININ KİLİT ROLÜNÜ ÜSTLENECEK”

“İnsan ve Kültür departmanını, gelecek dönemde nasıl bir değişim bekliyor?” sorusuna da cevap veren Tunca Üçer, sağlam ve sürdürülebilir finansal modellerin ve kârlılığı korumanın tüm şirketlerin önceliği olacağını, bunların yanında insan kaynaklarının sürdürülebilirliğinin de öncelikler arasında kalmaya devam edeceğini vurguluyor. Bu nedenle operasyonel süreçleri en aza indirip katma değerli ve kârlı işlere yönlendirecek her türlü işi plana almak gerektiğine dikkat çeken Üçer, sözlerini şöyle sürdürüyor; “O yüzden insan kaynaklarını, şirket kültürüne sıkı sıkıya bağlı ama aynı zamanda da finans departmanları ile daha yakın çalışan, adımlarını daha temkinli atacakları günler bekliyor. Kolay İK olarak 4 bin 500’den fazla insan kaynakları profesyoneli

TUNCA ÜÇER

Kolay İK COO’su

İNSAN VE KÜLTÜR DEPARTMANI İŞ DÜNYASINDAKİ NASIL BİR DEĞİŞİMİN YANSIMASI OLARAK ORTAYA ÇIKTI?

Şirketlerin yetenekleri bulmakta, bulsalar da tutmakta çok zorlandıkları tartışmasız bir gerçek. Artık salt maaş ile doğru yeteneği şirketinize çekemiyorsunuz. Yeni mezun ve nitelikli iş gücü bir amaç da arıyor. Yani sadece yüklü bir yemek kartı ya da iyi bir özel sağlık sigortası değil, gelişimlerine katkı sağlayacak yan haklar, kendilerini daha mutlu hissedecekleri esenlik çalışmaları da talep ediyorlar. Bir şirketi bu amaca götüren ise oluşturabildiği kültür. Bu nedenle tüm şirketlerde insan kaynakları ve kültür çalışmaları artarak devam ediyor. Çünkü istihdamın hedefindekiler bunu talep ediyor.

Öte yandan iş dünyası her zaman olduğu gibi kâr odaklı, bunun değişmesi imkânsız. Sadece bu kâra ulaşabilmek için gerekli olan yollar değişti. Artık insanlar amacına ikna olmadıkları şirketlerde çalışmıyor, çalışsalar da verimli olamıyor. Bu da şirketleri sürdürülebilir modellere, insan odaklı ve doğaya duyarlı olmaya zorluyor. Bir kurum ile çalışanları arasındaki en önemli köprü olan insan kaynakları profesyonelleri de bu değişimin öncüsü. Çünkü bu tepeden gelen bir değişim-dönüşüm değil. Tam tersi, çalışanlardan ya da potansiyel çalışanlardan şirkete geliyor. Bunu da ilk fark eden ve gerekliliklerini yerine getiren de insan kaynakları profesyonelleri oluyor.

ile beraber çalışıyoruz. Son birkaç yıldır İK profesyonellerinin; şirketin ana faaliyet alanına daha yakın durduğunu, finans departmanları ile iş birliği halinde olduğunu ve ticari faaliyetlerle daha fazla ilgilendiğini görüyorum. Artık sadece tek boyutlu olarak insan kaynaklarının sonsuz dünyası ve faaliyetleri ile değil, finans ve ticari faaliyetler ile de ilgilenilen bir dönemdeyiz. Son yıllarda CEO ve diğer C level rollerde de daha fazla İK departmanı kökenli yönetici görüyoruz. Bu ortamda bana göre insan kaynakları profesyonelleri herkese dokunabilmenin avantajını kullanmalı ve çok yönlü bir şekilde kendilerini geliştirmeliler. Kaynağı insan olan bu departmanın çalışanları, şirket kültürüne uyumlu iletişim ve empati becerilerine sahip oldukları sürece, sürdürülebilir bir başarının kilit rolünü üstlenecek.”

TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKETLERİN İK UYGULAMALARINI BAŞARILI BULUYOR MUSUNUZ?



TUNCA ÜÇER

Kolay İK COO'su

İnsan kaynakları uygulamalarının ve profesyonellerinin geldiği noktayı çok başarılı buluyorum. Ama şirketlerin İK uygulamaları çağın gerisinde kalıyor. Ülkemizde şirketler maalesef hala geleneksel önceliklendirmelere sahip. İnsan kaynakları departmanını yatırım yapılması ve bu sayede katma değerli işlerle birlikte verim alınması gereken bir yerden ziyade şirketin insan kaynağına dair operasyonel işleri yürütmesi gereken bir yer olarak görebiliyorlar. İzinlerin yönetimini, puantajı, bordroyu dijitalleştirmeyi ve otomatize etmeyi o kadar da önemsemeyip tüm bu tekrarlayan işleri İK çalışanlarının yapması gerektiğini düşünebiliyorlar.



EYÜP TOPRAK

Great Place To Work CEO'su

Türkiye'deki şirketlerin İK departmanları artık genel geçer uygulamalara odaklanmak yerine çalışan deneyimi ve güven kültürü konularına eğilip, bunu stratejilerine entegre etmek için harekete geçiyor. Departmanın adı ister İnsan Kaynakları olsun İster İnsan ve Kültür, çalışan perspektifinden çalışma ortamlarını değerlendirip kendi ihtiyaçlarına uygun bir yol haritası belirliyorlar. Bu sayede gelişim alanları ve iyi oldukları yönler net bir şekilde ortaya çıkıyor ve gelişim için bu gibi alanların üzerine gidiyorlar.



EBRU TAŞCI FİRUBAY PERYÖN Başkanı

Kurumlar, dönüşüm yolculuğunda kâr odaklı yaklaşımdan çıkıp insan odaklı ve sürdürülebilir bir işyeri kültürünü benimseyerek iş performansını yükseltme kavramına yakınsadılar. Geçmiş dönemlere göre kurumlarda insan odağının, çalışan bağlılığının ve refahının, gelişimin ve kapsayıcı bir çalışma ortamının çok daha öncelikli olduğunu söyleyebilirim.



FEYZA NARLI

ManpowerGroup
Türkiye Genel Müdürü

İnsan ve Kültür alanında yaşanan devrimin etkisini Türkiye'de de gözlemliyoruz. Mevcut durumda İnsan ve Kültür departmanlarının önemli birimlere ayrıldığını, iş gücünü yalnızca işe alım ve işten çıkış süreçlerinde ele almaktan ziyade yaşayan, gelişen ve değişen değerler olduğunu kabul ettiğini ve buna adapte olduğunu görebiliyoruz. Dijital dönüşümü ve teknolojiyi süreçlerine almış verimliliği ve kârlığı bu odakta değerlendiren, çeşitlilik, eşitlik, aidiyet ve bağlılığı benimseyen, çalışan refahını ücret politikaları sınırlarının dışında ruh sağlığı ve mutluluk odağına alan, ortak bir kültür yaratmayı hedefleyen, yetenek gelişimini, mevcut çalışanların yeni yetenek geliştirmesine olanak sağlayan organizasyonları sıklıkla görüyoruz. Bunların yanında çalışanların yetkinliklerini teknolojik araçlar ile ölçümleyen ve kişiselleştirilmiş gelişim programlarıyla kariyer haritası oluşturabilen İnsan ve Kültür birimleri yaygınlaşıyor.



FATİH UYSAL

Kariyer.net CEO'su

Türkiye'deki şirketler İK uygulamaları açısından kendini sürekli geliştiriyor, profesyonel ve yenilikçi yaklaşımları benimsiyor. Çalışan deneyiminin de en az müşteri memnuniyeti kadar önemli olduğunun bilinciyle bu alana da odaklanan şirketlerde; esnek çalışma düzenleri, sağlık ve refah programları, kariyer geliştirme olanakları gibi çalışan deneyimini iyileştiren uygulamalar giderek yaygınlaşıyor. Bununla beraber gelişim adına yol kat edilmesi gereken alanlar da var. Özellikle çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında ilerlememiz gerektiğini görüyoruz. 8 Mart'ta lansmanını gerçekleştirdiğimiz 'Adını Koyalım' projemiz, özellikle iş hayatında cinsiyet eşitliği adına gelişim kaydetmemiz gerektiğini gösteriyor. Yani iş hayatındaki cinsiyet eşitliğini sağlamak adına da İnsan & Kültür Departmanları kritik bir role sahip.



MELİS ABACIOĞLU

Wellbees CEO'su

Son 10 yılın Türkiye'sine baktığımızda oldukça zorlu süreçler yaşandığını görüyoruz. Ekonomik ortam, küreselleşme, pandemi etkisiyle gelen uzaktan çalışma modeli derken ülkemizdeki şirketlerin zorlu zamanlar geçirdiğini söyleyebiliriz. Ancak bu süreçte İK departmanları da bordro, özlük, performans gibi işlerin ötesine geçerek çalışan deneyimi, kültür yönetimi, liderlik gelişimi gibi daha stratejik alanlara yöneldi. Türkiye'deki İK ekiplerinin bu değişen ihtiyaçlara çok hızlı adapte olduğunu gözlemliyoruz. Özellikle pandemi dönemini düşünecek olursak şirketlerin ortamlarının, iş yapış şekillerinin ve kültürlerinin o şartlara uygun olarak evrilmesini sağlayan aksiyonlar hızlıca alınıp uygulamaya geçirildi.

“Sürdürülebilir kurumlar için mutlu çalışanlar olmazsa olmazdır”

BUKET GÜNGEN

Davranış Bilimleri Uzmanı & Güngen Akademi Kurucusu

Sürdürülebilirlik kavramı; her ne kadar insan, doğa ve dünya kaynakları odaklarında konuşulmaya başlandıysa da aslında bambaşka farkındalıklarla kurumsal yaşamdan sanata, bireysel duygu ve davranış yönetiminden yapay zekâ teknolojilerine, liderlik yaklaşımlarından insan kaynakları politikalarına kadar birçok alana yayılıyor. Kurumsal yaşamda ise sürdürülebilirlik; kurumların yeşil dönüşüme, karbon emisyonuna, yenilenebilir enerji kaynaklarına verdikleri önemin de ötesine geçip, kurumsal insan kaynakları yaklaşımları arasında önemli bir konu haline geliyor. Gözlemlerime göre kurumlar her ne kadar çalışan bağlılığını ve refahını arttırmak üzerine yeni uygulamalar geliştirse de en temel noktayı gözden kaçırabiliyor. ‘Nedir?’ diye soracak olursanız bunları, insan doğasının en temel ihtiyaçlarından olan ‘güven, sevgi ve değer ihtiyacı’ olarak sıralayabilirim.

İnsanın en temel dürtüsü, hayatta kalmak ve yaşamını sürdürmektir. Bunun için de güvene ve güvenin yanında da sevmeye ve değer görmeye ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaç güvende hissettiğimiz anne karnından dünyaya geldiğimiz an başlamaktadır. İnsana dair bu kadar hayati ve temel olan duyguları, iş yaşamına gelince konuşulamayacak kavramlar olarak düşünmemiz, en büyük tuzaklarımızdan biri olmaktadır.

Bizler güvende ve değerli hissettiğimiz alanlarda, ilişkilerde ve iletişim dinamiklerinde potansiyelimizi rahatça ortaya koyabiliriz. Tam tersi durumda ise güvende hissetmediğimiz her an tehlike düşüncesinin belirmesi ile savunma mekanizmamız tetiklenir ve tek odağımız kendimizi korumak ve savunmak olur. Böyle bir odak ile çalışan biri, iş ortamında potansiyelini nasıl ortaya koyabilir? Nasıl iş performansını beklenenin üzerine çıkarabilir? İşte bu yüzden insana ait duygu, düşünce ve davranış sistemlerini anlarsak, o zaman sürdürülebilir çalışan bağlılığı ve refahı uygulamalarından bahsedebiliriz. Kurumların çatısı altında önemsenmesi gereken diğer

konuların arasında ise kapsayıcılık, kültürel farklılıkları kucaklamak ve cinsiyet eşitliği kavramları yer alıyor. Kadın çalışanların aynı pozisyonadaki erkek çalışanlardan daha az maaş alması, yöneticilik pozisyonlarında kadınlara erkekler kadar aktif rol verilmemesi, hatta sırf cinsiyetinden dolayı farklı yaklaşımlara maruz kalması artık günümüzde kabul edilebilir değil. Ayrıca farklı etnik kökenden olan kişilerin, kurum içinde dışlanması veya olumsuz yaklaşımlara uğraması da şirket içindeki güven ortamını bozacak yaklaşımlardır.

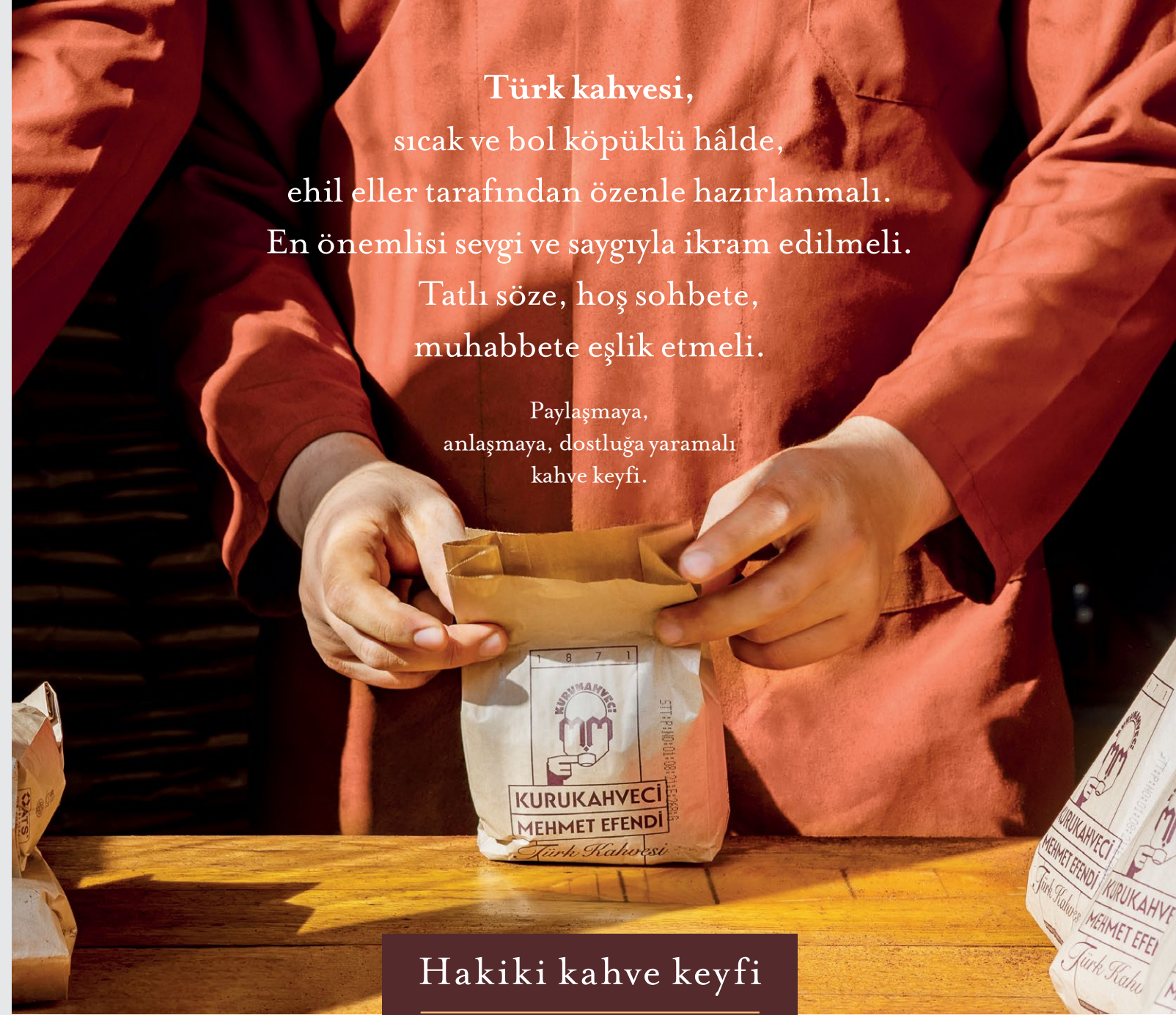
Biz, bize değer verdiğini ve değer kattığını hissettiğimiz kurumlara karşı kendimizi daha çok bağlı ve ait hissediyoruz. Görülmek, dinlenilmek, anlaşılmak en insani isteklerimizdir. Şimdi tüm bunlara karşın yönetici, ekip arkadaşları veya çalıştığı kurum tarafından görülmemeyen, dinlenilmeyen, anlaşılmayan, fikri önemsenmeyen, gelişimine ve kariyerine katkı sağlanmayan bir çalışan kendini nasıl değerli hissedebilir? Bunların hiçbiri veya birkaçı bile yerine getirilmiyorsa mutsuzluğundan, bağlı ve ait hissetmemesinden onu sorumlu tutabilir miyiz? Buradan özetle başarılı ama bu başarının da sürdürülebilir olduğu kurumlar isteniyorsa, mutlu çalışanlar olmazsa olmazdır. Mutlu çalışanların da önceliği sağlık ve sevgidir. Öte yandan kurum ve çalışanı birbirine bağlı bir dinamik olarak görmemiz gerekiyor. Bu nedenle de sürdürülebilir iş stratejileri ve hedef yönetimi için sadece çalışanlar kurumdan beklenti içine girmemeli. Çalışan da kendi seçimi ile karar verip, çalıştığı kuruma aidiyetini bir noktada öz motivasyonu ile de sağlamalı. Sürekli kurumdan bir beklenti içinde olmak fakat hiç adım atmamak, sorumluluk almamak ve gerektiğinde proaktif olmamak, kurumun bu çalışan için yatırım yapmasını engelleyebilir.

Sonuç olarak tüm bu verileri topladığımızda kurumlarda sürdürülebilir bir iş döngüsünü sağlamak için bazı noktalara özellikle değer verip dikkat etmek oldukça önemli. Kısaca vurgularsam; işten ayrılma oranlarını düşürmek, çalışanların başarısı ile kurum başarısını sürdürebilir kılmak, sürdürülebilir çalışan bağlılığı ve aidiyeti için şirketlerin insan kaynakları uygulamalarının odağında, insanın olması ve insan doğasını düşünce ve davranış sistemini, psikolojisini ve ihtiyaçlarını anlayarak analiz etmesi gerekmektedir.



Türk kahvesi,
sıcak ve bol köpüklü hâlde,
ehil eller tarafından özenle hazırlanmalı.
En önemlisi sevgi ve saygıyla ikram edilmeli.
Tatlı söze, hoş sohbete,
muhabbete eşlik etmeli.

Paylaşmaya,
anlaşmaya, dostluğa yaramalı
kahve keyfi.



Hakiki kahve keyfi

1871’den beri

150 YILI AŞKIN SÜREDİR
TÜRK KAHVESİNİN DEĞERLERİYLE ANILMAKTAN,
KAHVE KEYFİNE HİZMET ETMEKTEN
MUTLULUK DUYUYORUZ.



“Çalışma Saatlerinde Kaybolan Zamanın Peşinde”

REMED ASSISTANCE CMO HİKMET NAKİLCİOĞLU

2006 yılında kurulan ve Türkiye’nin ilk çalışan destek programı markası olan AVİTA, iş ve iş yeri odaklı olarak, kurumların sürdürülebilir yüksek performans ve verimliliğini hep bir adım ileri taşımayı hedefleyen bütünsel bir program sunuyor.

Kurumların en değerli varlığı olan çalışanları odağına alan AVİTA, çalışanların gündemlerini meşgul eden ve hayat kalitelerini etkileyen konularda sunduğu 7/24 danışmanlık hizmetleriyle, onların iş ve özel yaşam dengesini kurmalarını destekleyerek motivasyonlarını artırmayı ve dolayısıyla iş yerindeki verimliliğe de pozitif katkı sağlamayı hedefliyor. Sektörün Türkiye’deki lider markası AVİTA’nın, çalışan destek programı kapsamında sunduğu hizmetler arasında; Psikolojik Danışmanlık, Mevzuat Danışmanlığı, Mali Bilgi Danışmanlığı, Tıbbi Bilgi Danışmanlığı, Bel, Boyun, Sırt Ağrıları ve Ofis Ergonomisi, Yenidoğan Bakım Bilgisi, Sağlıklı Beslenme Danışmanlığı, Sosyal Yaşam ve Genel Bilgi, Teknolojik Danışmanlık, Veteriner Danışmanlığı ve Ev ve Bahçe Bitki Danışmanlığı bulunuyor. Doktor Selçuk Tiftik tarafından kurulan AVİTA, 20 yıla yakın tecrübesiyle 2 milyonu aşkın çalışana ve onların aile bireylerine destek veren ve hali hazırda da Fortune Global 500 listesindeki şirketlerin %20’sinden fazlasına hizmet veren bir marka olarak her geçen gün büyümeye devam ediyor.

AVİTA Pazar Araştırması Mutlu Çalışanlar Mutlu Şirketler

Hepimizin bildiği gibi, çalışanların iyi oluş hali, iş yaşamının vazgeçilmez bir parçası olarak kurumların sürdürülebilir başarısını önemli ölçüde etkiliyor. Bir çoğumuz, elbette mutlu bir çalışma ortamında, mutlu çalışanlarla aynı hedefe doğru ilerlemeyi isterken, bunu sağlamada kurumlara önemli bir görev düşüyor: Çalışanların ihtiyaçlarını anlamak.

Tam da bu sebeple, AVİTA olarak Zenna Danışmanlık iş birliğinde bir pazar araştırması gerçekleştirdik. Bu araştırmayla; çalışanların gündeminde yer alan konuları anlamayı, başvurdıkları çözüm yollarını araştırmayı, mesai saatlerinde kaybolan zamanı incelemeyi ve iş yerlerinde sunulan çalışan destek programlarının etkisini analiz etmeyi amaçladık. Bu çalışmayla, iş dünyasındaki liderlere ve insan kaynakları profesyonellerine, çalışanların iyi oluşunu daha iyi anlamak ve etkili çözüm yolları geliştirmek amacıyla içgörüler sunmayı hedefledik. Araştırma, Türkiye geneli mavi ve beyaz yakalı çalışanları temsil edecek yapıda kurgulandı. Türkiye nüfusunu ve çalışan dağılımını temsilen, iller belirlendi. Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar için yaş aralıkları ve kadın-erkek oranları oluşturuldu. Mavi yakalı çalışanlar kapsamında 18 yaş ve üzeri, beyaz

yaka çalışanlarda ise 22 ve üzeri yaştaki çalışanlar kapsama alındı.

Toplamda 611 beyaz yakalı ve 599 mavi yakalı çalışanlar olmak üzere toplamda 1.210 çalışan ile online görüşme yöntemi

uygulanarak araştırma gerçekleştirildi. Bu örneklem yapısı %95 güven düzeyinde (+-) 3 hata payı ile istatistiki olarak çok güçlü bir araştırma büyüklüğünde.

Çalışanlara ara sıra bile olsa araştırma yapmaları, bilgi edinmeleri ya da destek almaları gereken konuları sordüğümüzda, %60’ın üzerinde bir ortalamayla sağlık konularının öne çıktığı görülüyor. Bu sağlık konuları tıbbi bilgiler (%63,2), bel, boyun ve sırt ağrıları (%63,2), psikoloji (%61,9) ve sağlıklı beslenme ve diyet (%61,2) olarak sıralanıyor.

“Zaman kaybı şirketler açısından çok kritik”

İş yerinde kaybolan zamanın en temel sebebinin doğru bilgiye ulaşmak için harcanan zaman olduğunu görüyoruz. Bilgiye ulaşma sürecini değerlendirdiğimizde; gündemlerinde olan bir konuda kapsamlı bilgiye ihtiyaç duyan çalışanların mesai saatleri içinde günde ortalama 67 dakika harcadığını görüyoruz. Bu kitlenin doğru kaynağa ulaşma süresi de ortalama 4 gün olarak karşımıza çıkıyor. Basit bir hesaplama, çalışan sadece tek bir konu için araştırma yaparken 4,5 saate yakın zaman kaybediyor. Araştırma kapsamında kaybolan zaman analizini yaparken, çalışanlara son 1 yılda en çok ihtiyaç duydukları konuları da sorduk. Buradaki amacımız, bu zaman kaybının şirket açısından ne kadar kritik olduğunu anlamaktı. Araştırma sonuçlarına göre Tıbbi Bilgi %59,3 ile ilk sırayı alıyor. Bunu %51,2 ile Psikoloji ve %48,8 ile Finansal Bilgi takip ediyor. Bu konular özelinde de kaybedilen zamanlar genel ortalama ile paralellik gösteriyor. Bir diğer ilginç bilgi mesela tüm kitle içinde ihtiyaç oranı düşük olduğu halde, evcil hayvanlar 5,1 gün ve yenidoğan bakımı 4,7 gün ile ortalamanın çok üzerinde seyrediyor. Bahsettiğim bu veriler bize, şirketlerin çalışan ihtiyaçlarını doğru analiz ederek desteklemesi halinde sadece çalışan verimliliği değil, finansal anlamda da önemli geri kazanımlar sağlayabileceğini gösteriyor. AVİTA verilerine baktığımızda 2023 yılında toplam 150.000 adam/saati şirketlere kazandırdığımızı görüyoruz.

“Mutlu şirket, mutlu çalışan” gerçekten mümkün mü?

Çalışanların iyi oluş hali sadece kendi sağlıkları için değil, aynı zamanda iş yerindeki genel verimlilik için de kritik bir rol oynar. “Mutlu Çalışanlar, Mutlu Şirketler” anlayışı, çalışanların iyi olma hallerini vurgulayarak şirketin başarı grafiğini yükseltir. Bu sebeple, iyi olma haline yapılan yatırımlar, sadece bireysel başarı için değil, aynı zamanda iş ortamındaki başarı için de kritik bir faktör. Çalışan iyi oluş haline yapılan yatırımların başında da çalışan destek programları geliyor.

AVİTA
Güven • Destek • Performans

MUTLU ÇALIŞANLAR MUTLU ŞİRKETLER



Psikolojik
Danışmanlık



Mevzuat
Danışmanlığı



Mali Bilgi



Tıbbi Bilgi



Sağlıklı Beslenme
Danışmanlığı



Yenidoğan Bakım
Bilgisi



Teknolojik
Danışmanlık



Veteriner
Danışmanlığı



Ev ve Bahçe
Bitki Danışmanlığı



Bel, Boyun, Sırt Ağrıları
ve Ofis Ergonomisi



Genel Bilgi



“HAFTADA 4 GÜN ÇALIŞMA SİSTEMİYLE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ İLE BAĞLILIĞINI ARTIRIYORUZ”

Haftada 4 gün çalışma sistemini kalıcı hale getiren Türkiye’deki ilk kurumsal şirket olarak iş-yaşam dengesini ve esnek çalışma ortamını destekleyip çalışan bağlılığına katkı sağladıklarını dile getiren Aksa Akrilik İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Direktörü Yarem Başak Çimen, bu modelin özellikle genç yetenekleri şirkete çekme sürecini desteklediğini de vurguluyor.

Yarem Başak Çimen
Aksa Akrilik İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Direktörü



Dünya akrilik elyaf tüketiminin dörtte birini tek başına üreten Aksa Akrilik, odağına aldığı sürdürülebilirlik, yenilikçilik ve çalışan mutluluğu anlayışı çerçevesinde sektörde bir ilk olarak haftada 4 gün çalışma sistemine geçip uygulamayı kalıcı hale getirdi. Çevre dostu üretim yöntemleri geliştirirken, çalışanlarının da iş hayatındaki memnuniyetini ön planda tutan Aksa Akrilik, Türkiye’de bu uygulamayı hayata geçiren ilk kurumsal şirket olarak, iş hayatının geleceği ve sürdürülebilirliğine yönelik öncü bir adıma imza attı. Şirketin Yalova’daki fabrikasında bin 500 çalışanla yıllık 355 bin tonluk üretim gerçekleştirdiğini dile getiren Aksa Akrilik İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Direktörü Yarem Başak Çimen, haftada 4 gün çalışma uygulamasının, çalışma süreçlerini daha etkili hale getirirken, iş-yaşam dengesini ve esnek çalışma ortamını destekleyerek çalışan bağlılığına katkı sağladığını vurguluyor. Sektörü yönlendirme ve paydaşlarına sürdürülebilir değer yaratma misyonu doğrultusunda başladıkları uygulama ile mesai saatleri yerine iş sonuçları ve hedeflere dayalı bir performans ölçümü hedeflediklerini açıklayan Yarem Başak Çimen, “Şirket içinde çalışan memnuniyeti ve bağlılığını artırma ile nitelikli insan kaynağını şirketimize çekme hedeflerimizi desteklemek amacıyla bu uygulamayı hayata geçirdik. Diğer taraftan, iş-özel yaşam dengesini esas alan çalışma düzenimizde, kuruluşumuzdan bu yana operasyonel seviye mavi yaka çalışanlarımızın çalışma düzenini 4’lü vardiya ve gündüz vardiyası olarak belirledik. Prosesimiz 7 gün 24 saat kesintisiz çalışmayı gerektiriyor. Bu nedenle, vardiyalı çalışanlarımız 16 günlük bir döngü ile çalışıyor. Çalışanlarımız 4 gün çalışma + 32 saat izin, 4 gün çalışma + 32 saat izin, 4 gün çalışma + 80 saat izin şeklinde hizmet veriyor” diye konuşuyor. Haftada 4 gün çalışma sistemini kalıcı hale getirmelerinin, çalışanların iş-özel hayat dengelerini koruyarak daha

verimli çalışmalarını sağladığını kaydeden Yarem Başak Çimen, bu modelin özellikle genç yetenekleri şirket bünyesine katma sürecini desteklediğini de söylüyor. Yarem Başak Çimen, Aksa Akrilik’in esneklik ve çalışan odaklılığının ön planda olduğu insan kaynakları ve kültür uygulamaları hakkında ise şu bilgileri veriyor;

“Şirket kültürümüzü açık iletişim, iş birliği ve sürekli gelişim üzerine inşa ettik”

Aksa Akrilik, elyaf üretiminde Türkiye’de yüzde 76’lık pazar payına sahip olmakla birlikte, yenilikçi ve sürdürülebilir üretim teknikleri ile dünya çapında da tanınan bir şirket. Bu yapıyla şirket kültürümüzü; açık iletişim, iş birliği ve sürekli gelişim üzerine inşa ettik. Çalışanlarımızın fikirlerine değer veriyor ve her birinin şirketimizin büyümesine katkıda bulunabileceğine inanıyoruz. Bu kültürü sürdürebilmek adına düzenli olarak geri bildirim alıyor, eğitim programları düzenliyor ve çalışanlarımızın gelişimlerini destekliyoruz. Aksa Akrilik olarak genç yeteneklerin şirketimizi yakından tanımalarını sağlayarak işveren markamızı güçlendirmek, en iyi yeteneklere ulaşmak, mezuniyeti yaklaşan öğrenciler ve yeni mezunlarla bağlantı kurmak amacıyla öne çıkan etkileşim aktivitelerine katılmaktayız. Çalışanlarımıza sunduğumuz katılımcı, kapsayıcı, eşit ve güvenli çalışma ortamı ile çalışan bağlılığını esas alıyor, hep birlikte şirket hedeflerimize sağlam adımlarla ulaşmayı amaçlıyoruz. Tüm insan kaynakları uygulamalarımızın temelinde insan haklarına saygı yer alıyor. İnsan kaynakları süreçlerini dijitalleştirerek iş süreçlerinin daha etkin ve verimli olmasına odaklanıyoruz. Çalışanların 21. yüzyıl becerilerine uyum sağlamaları için insan kaynağımızı donanımlı hale getiriyoruz. İnsan odaklı yaklaşımımız ve sürekli gelişim ilkimiz ile çalışanlarımız için daha iyi bir

çalışma ortamı sağlayacak aksiyonları almayı önemsiyoruz. Gelecekte, dijital dönüşüm ve esnek çalışma modellerine daha fazla yatırım yapmayı planlıyoruz.

“Genç yeteneklerin bağlılığını güçlendirmeye çalışıyoruz”

Aksa Akrilik olarak genç yetenekleri çekmek için çeşitli programlar ve inisiyatifler geliştirmeye devam ediyoruz. Geçtiğimiz yıl 11’incisini düzenlediğimiz Ekspres Kariyer Staj Programı ile lisans 3.-4. sınıf ve yüksek lisans öğrencileri, bölümlerine uygun projeler ile iş hayatını ve Aksa kültürünü deneyimleme fırsatı buldu. Bunun yanı sıra, Aksa’nın sunduğu çeşitli sosyal ve spor aktiviteleri ile genç yeteneklerin motivasyonlarını artırmak ve şirkete bağlılıklarını güçlendirmek için çaba gösteriyoruz. Bunlar arasında Aksa Dalış Kulübü ile düzenli dalış seyahatleri, teorik ve pratik eğitimler, özel hoca eşliğinde tenis dersi, yelkencilik eğitimi, Aksa sağlam adımlar koşu takımıyla maratonlara katılımlar gibi imkanlar yer alıyor. Aynı zamanda şirket içi iletişimi güçlendirmek amacıyla



düzenli toplantılar, çalıştaylar ve sosyal etkinlikler düzenliyoruz. Ayrıca, iç iletişim platformlarımız üzerinden çalışanlarımız arasında sürekli bilgi akışı sağlıyoruz. Paylaşılan değerlerimizin ve vizyonumuzun tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için düzenli olarak eğitimler ve seminerler gerçekleştiriyoruz. Tüm bunların yanı sıra çalışanlarımızın şirket kültürünü benimseme seviyesini düzenli olarak anketler ve geri bildirim oturumları ile ölçmekteyiz. Yeni katılan

“HEDEFİMİZ ÇALIŞANLARIMIZIN KENDİLERİNİ DEĞERLİ VE DAHİL HİSSETMELERİ”

“Aksa Akrilik olarak insan kaynakları stratejilerimizin odağında çalışan bağlılığı, yetenek yönetimi, dijital dönüşüm başlıkları yer alıyor. Hedefimiz sadece yetenekli çalışanları çekmek değil, aynı zamanda iş gücünün verimliliğini ve inovasyon kapasitesini artırmaya yönelik uygulamalar geliştirip çalışan odaklı uygulamalarımızın sürdürülebilirliğini sağlamak. Bu süreçte, tüm çalışanlarımızın kendilerini değerli ve dahil hissetmeleri için kapsayıcı, çeşitliliklere saygılı bir çalışma ortamı yaratmaya özen göstermekteyiz. Bunun için adil ve piyasa rekabetçiliğini gözetken bir ücret politikası uyguluyoruz. Çalışanlarımıza, ücretlerine ilave olarak, yılda dört maaş ikramiye ödemesi yapıyoruz. Yılda toplam iki asgari ücret olan standart sosyal yardımlarımızın yanı sıra çalışanlarımızın evlenme, doğum, vefat veya çocuklarının eğitimi gibi özel durumları için durumsal sosyal yardım desteklerimiz de bulunuyor. Çalışanlarımıza eş ve çocukları ile birlikte, çalışana katkı payı yansıtılmayan özel sağlık sigortası olanağı sağlıyoruz. İşe uyum sürecimiz kapsamında şehir dışından gelen uzman ve üzeri görevlerdeki çalışanlarımıza, işe başladıkları tarihten itibaren sunulan yan haklar kapsamında iki buçuk yıl geçerli olacak sosyal imkanları ve güvenli bir yaşam alanı olan site bünyesinde konaklama imkânı sunuyoruz.”

çalışanlarımız için ise kapsamlı bir oryantasyon programı sunuyoruz. Bu programda, şirketimizin değerlerini, çalışma prensiplerini ve kültürünü detaylı bir şekilde aktarıyoruz. Ayrıca kültürümüze entegre etmek amacıyla sunduğumuz avantajlar arasında esnek çalışma imkanları, kariyer gelişimi için destekleyici programlar, çalışan refahını destekleyici sosyal ve sağlık olanakları gibi unsurlar bulunuyor.

“Cinsiyet dengesini korumak için çeşitli politikalarımız var”

Şirketimizin toplumsal cinsiyet eşitliği için attığı pek çok adım var. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin (UN Global Compact) imzacısı olarak; insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ana başlıkları altındaki 10 temel ilke doğrultusunda sorumluluklarımızı yerine getiriyoruz. Şirketimizin sürdürülebilirlik yaklaşımının tüm değer zincirimizde yaygınlaştırılması amacıyla çalışmalar yapıyoruz. Sürdürülebilir değer zinciri odağındaki öncelikli konularımız; değer zinciri yönetimi, finansal performans ve müşteri memnuniyeti şeklindeyken güçlü insan/güçlü toplum odağındaki öncelikli konularımız ise, iş sağlığı ve güvenliği, insan ve çalışan hakları, nitelikli işgücü ve yetenek yönetimi, çeşitlilik ve fırsat eşitliği. Bu konular, sosyal, ekonomik ve çevresel etki alanlarında tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir pozitif değerler yaratma ve bu değerleri yarınlara taşıma taahhüdümüz doğrultusunda yaptığımız çalışmaları kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna büyük önem veriyoruz. Yönetim kadromuzda ve tüm pozisyonlarda cinsiyet dengesini korumak için çeşitli politikalar uyguluyoruz. Gelecekte, cinsiyet eşitliği alanında daha fazla farkındalık yaratmak için eğitim programlarını artırmayı ve cinsiyet eşitliğine yönelik projeleri

YAREM BAŞAK ÇİMEN KİMDİR?

2006 yılında İstanbul Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü’nden mezun olduktan sonra 2008’de İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü’nde MBA programını tamamlayan Yarem Başak Çimen, iş hayatına 2008 yılında Aksa Akrilik’te Genel Müdür Teknik Asistanı olarak başladı. Sonrasında Proje Portföy Yönetim Uzmanı, Yönetim Sistemleri Yöneticisi ve Kurumsal Gelişim Müdürü görevlerinde bulundu. Yarem Başak Çimen, 1 Ocak 2022’den itibaren ise İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Direktörü olarak görev yapıyor.



desteklemeyi planlıyoruz.

2018 yılında belirlediğimiz Kadın İstihdamı ve Kadın Yönetim Kurulu Üyeliği Politikamız ile amacımız, kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğini sağlamak ve kadınların karar mekanizmalarındaki konumunu güçlenmek. Bu politika ile işe alım, eğitim ve kariyer planlama süreçlerinde cinsiyete dayalı olmayan yaklaşımlar geliştirmeyi, şirketimizin yönetim kurulundaki kadın üye oranını minimum yüzde 25 seviyesinde tutmayı ve kadın istihdamımızı artırmayı hedefliyoruz.

“İşe alımlarda kadın çalışan oranını yüksek tutacağız”

Aksa Akrilik olarak çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimiz ışında tüm İnsan Kaynakları uygulamalarımızda cinsiyet ayırt etmeksizin uçtan uca eşitliği esas alan süreçler yürütmekteyiz. Tüm çalışanlarımızın eğitim gelişim programları, mesleki belgelendirme çalışmaları, esnek çalışma olanakları, performans yönetimi ve yetenek yönetimi süreçleri eşitlik ve hakkaniyet gözetilerek yönetiliyor.

2021 yılında iş stratejilerimiz doğrultusunda kurulumuna başladığımız ve 2025 yılında devreye girecek yatırım projemizde kadın iş gücünün önemini göz önünde bulundurarak işe alımlarda kadın çalışan oranını yüksek tutmayı hedefliyoruz. Kadın istihdamını desteklemek amacıyla, 0-66 ay yaş aralığında çocuğu olan kadın çalışanlarımıza kreş yardımı yapıyoruz.

Öte yandan Aksa Akrilik olarak işe alım sürecimizde şirket



vizyonumuz ile paralel olarak; istekli, yaratıcı, sonuç odaklı, değişime uyum sağlayabilen, gelişime açık, takım çalışmasına yatkın ve etkin iletişim kurabilen kişileri aramıza katmayı hedefliyoruz. İşe alımlarımızda adayların teknik bilgi, beceri ve işe uygun deneyimle donanmış olması, takım çalışmasına yatkınlığı, öğrenmeye açıklığı gibi özellikler “nitelikli” iş gücü tanımlarımız olarak belirleyici oluyor. İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için objektif ve adil bir değerlendirme süreci uyguluyoruz.

Tüm çalışanlarımıza işe alım, ücretlendirme, performans ve kariyer yönetimi konularında yaş, engellilik, etnik köken, cinsiyet, inanç, cinsel yönelim ayrımı göz etmeden eşit yaklaşıyoruz. İnsan haklarına saygıyı esas alan insan kaynakları politikamız, çalışanlarımıza yönelik yaptığımız yatırımların ve çalışanlarımızla kurduğumuz iletişimin çerçevesini belirliyor; Aksa Akrilik’in temel stratejilerini destekliyor, hedeflenen iş sonuçlarının elde edilmesini kolaylaştırıyor.

“Eğitim ve gelişim süreçlerimizin çatısını oluşturan Kurumsal Eğitim Akademimiz kapsamında yürüttüğümüz lider gelişim programlarında geleceğin liderlerini yetiştirmekteyiz. Liderlik gelişimi uygulamalarımızla, çalışanlarımızı Yetkinlik Modelimiz ışığında liderlik potansiyel ve performans ölçüm aracımız olan ‘Liderlik Potansiyel Envanteri’ ile değerlendiriyoruz.”

“Türk öğün, çalış, güven”

M. Kemal Atatürk

“GAYRETİMİZ, ÇALIŞANLARIMIZA ‘ÇOK BAŞKA’ KURUM KÜLTÜRÜNÜ SUNMAK”

Yüzde 87 çalışan memnuniyetine sahip bir şirket olarak, çalışanlarına ihtiyaç duydukları ‘Çok Başka’ kurum kültürünü sunmak için her gün gayretle çalıştıklarını vurgulayan Aksigorta İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik GMY Burak Yüzgöl, “İnsan Kaynakları uygulamalarımızda, sürekli gelişim ilkesini benimsiyor, işe alımdan kariyer gelişimine, performans yönetiminden eğitim ve gelişim fırsatlarına kadar geniş bir yelpazede sürekli iyileştirme hedefliyoruz” diye konuşuyor.



Burak Yüzgöl

Aksigorta İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik GMY

Türkiye sigorta sektöründe 1960 yılından bu yana hizmet veren Aksigorta, İK uygulamalarıyla çalışanlarının daha esnek ve özgür hissedecekleri, ortak hedefler doğrultusunda değer üretebilecekleri ve kendilerini sürekli geliştirebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefliyor. 10 bölge müdürlüğü ve 664 çalışanı ile bireysel ve kurumsal müşteri portföyünü genişletmeyi sürdüren Aksigorta’da son ölçümlere göre çalışan bağlılığı yüzde 78, çalışan memnuniyeti ise yüzde 87 oranında. Bu başarıyı yakalayabilmek adına pek çok çalışma gerçekleştirdiklerini dile getiren Aksigorta İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik GMY Burak Yüzgöl, “Öncelikle Aksigorta olarak bağlı ve sonuç üreten bir organizasyon olmak için çevik, kendi kendini yöneten ekipler oluşturduk. Çalışanlarımıza işin geleceğine uygun yetkinlikler kazandırmakla beraber yeteneği geliştiren, elde tutan ve tercih edilen bir şirket olmak için çalışıyoruz. İnsan Kaynakları uygulamalarımızda, sürekli gelişim ilkesini benimsiyor, işe alımdan kariyer gelişimine, performans yönetiminden eğitim ve gelişim fırsatlarına kadar geniş bir yelpazede sürekli iyileştirme hedefliyoruz” diye konuşuyor.

Yüzde 87 çalışan memnuniyetine sahip bir şirket olarak, çalışanlarına ihtiyaç duydukları ‘Çok Başka’ kurum kültürünü sunmak için her gün gayretle çalıştıklarını vurgulayan Burak Yüzgöl, iş yapış şekillerini değiştirdiklerini, organizasyonel yapılanmalarını gözden geçirdiklerini söylüyor. İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için uyguladıkları politikalar ve programları aktaran Yüzgöl, toplumsal cinsiyet eşitliği için gelecekte planladıkları hakkında ise şunları belirtiyor;

“İşveren marka kimliğimiz olan ‘Çok Başkalar’ı duyurmaya çalışıyoruz”
Aksigorta’nın başarısının arkasında tüm farklı özellikleriyle bir bütünü oluşturan, paylaşılan, iş birliği içinde çalışan bir ekip ve onları destekleyen, cesaretlendiren liderler var. Aksigorta’da, tüm çalışma arkadaşlarımızla birlikte değerli olanı koruyor, sigortacılığı her gün yeniden tanımlıyoruz. Her biri ‘çok başka’ yeteneklere sahip olan takım arkadaşlarımızdan aldığımız ilhamla; işveren marka kimliğimizi ‘Çok Başkalar’ olarak belirledik. Çok Başkaları’ı duyurmak ve paydaşlarımızca içselleştirilmesini sağlamak için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Sektördeki öncü konumumuzu ve zengin yetenek havuzumuzu, dijital kanalları en etkin şekilde kullanmaya borçluyuz. Genç yetenekleri kazanmak için mesleki gelişime odaklanan IT Talent Camp, A+ Genç Akademi gibi staj ve yeni mezun işe alım programları uyguluyoruz. Aksigorta olarak çalışanlarımızın kaynaklara en hızlı şekilde ulaşabilecekleri, geri bildirim alıp verebilecekleri ve birbirlerinden öğrenebilecekleri gelişim programları tasarlıyoruz. Çalışanlarımız B-Happy çatısındaki sosyal kulüplerde sosyal bağlarını kuvvetlendirebiliyor. İş kültürümüz, çalışanlarımıza inisiyatif alma, çözüm üretme imkânı tanıyor. Smart@work ile mekân bağımsız çalışmaya, esneklik, özgürlük ve sonuç üretmeye odaklanılırken, agile dünyamız Agiland altında gerçekleştirilen uygulamalarla çevik dönüşümü de hayata geçirdik.

“Çalışanlar için mottomuz ‘Senin Kariyerin, Senin Aksigorta’n’
2023 yılında başlattığımız Aksigorta’nın yeni yetenek yönetimi yaklaşımı çerçevesinde Future Club adlı bir



yetenek kulübü oluşturduk. Yönetmel fonksiyonlarda yer alan Future Club üyeleri için “Power Up+” ve ekip yönetme sorumluluğu olmayan Future Club üyeleri için hazırlanan “Rise Up” gelişim programları hem genel müdürlük hem de saha ekiplerinde görev alan yetenekler için kendini tanıma, iç motivasyonu artırma ve işini/ekibini yönetebilme yeteneklerini geliştirmeyi amaçlıyor. Bu programlar, çalışanlarımızı gelecekteki kariyerlerine hazırlama amacı taşıyor. Böylelikle çalışanlarımız kariyerlerini iş hayatının içindeyken de doğru şekilde planlayabiliyorlar. “Senin Kariyerin, Senin Aksigorta’n” mottosuyla tüm çalışanlarımız için rotasyonu ve yetenek gelişimini destekleyen şeffaf bir

kariyer yol haritası sunuyoruz. Bunun yanında çalışanlarımızı bir araya getirmek ve sosyal bağlarını güçlendirmek adına çeşitli organizasyonlar ve etkinlikler düzenliyoruz. Farklı ilgi alanlarına yönelik sosyal kulüpler aracılığıyla ortak hobileri paylaşan Aksigorta çalışanlarının, şirket içi ve şirketler arası sanat/spor organizasyonlarına katılımlarını destekliyoruz.

“Wellbeing etkinlikleriyle çalışanların bütünsel iyi olmasına destek veriyoruz”

Aksigorta’da sosyal kulüpler B-Happy çatısı altında toplanıyor. Çalışanlarımız, B-Happy’nin farklı alanlardaki pek çok etkinliği ile hep beraber sosyalleşiyor, çok başka bir deneyim yaşıyorlar. Bu kapsamda Sosyal B-Happy ile tadım etkinlikleri, geziler, hobi ve mutfak atölyelerine katılıyor; Sanatsever B-Happy ile konser, tiyatro ve müzelere gidiyoruz. Bunun yanı sıra hayata hareket katmak amacıyla tasarlanan Sportif B-Happy ile yürüyüşten kayağa, futboldan tenise pek çok alanda etkinlikler düzenliyor, turnuvalarda Aksigorta’yı temsil ediyoruz. B-Happy aktiviteleri devam ederken yıl boyunca wellbeing çalışmaları kapsamında hem fiziksel hem

“ÇALIŞANLARIMIZA YATIRIM YAPIYORUZ”

Aksigorta’da biz ‘Sürdürülebilir bir yaşam için yeni nesil çözümlerle değerli olanı birlikte korumak’ amacıyla çalışıyoruz. Bağlı ve sonuç üreten bir organizasyon olmak için çevik çalışmayı benimsemiş, kendi kendini yöneten ekipler oluşturuyor; yeni dünyanın gerektirdiği beceri ve yetkinlikleri geliştirmek için çalışanlarımıza yatırım yapıyoruz. Aksigorta olarak yetenekleri geliştirirken aynı zamanda tercih edilen bir şirket olmak için çalışıyoruz. Bugün, 4 farklı jenerasyonun bir arada çalıştığı bir kurum kültürüne şahitlik ediyoruz. Bu çeşitlilik, bize farklı bakış açıları kazandırırken; aynı zamanda tecrübe, dinamizm ve yenilikçilik gibi kaslarımızı da güçlendiriyor.

de çevrimiçi pek çok aktivite planlıyoruz. Böylelikle çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak bütünsel iyi olma hallerine destek oluyoruz. Çalışanlarımızın da yer aldığı birçok gönüllülük çalışmasını hayata geçiriyoruz. Örneğin; Sabancı Cumhuriyet Seferberliği kapsamında Eylül ayından itibaren haftada bir gün Hatay’a giden gönüllülerimiz ile psikososyal destek merkezindeki çocuklarla atölyelerde bir araya geldik. Şirket olarak çalışanlarımızın fiziksel ve zihinsel sağlığını geliştirmeyi hedefleyen AVİTA Psikolojik Destek Hattı ile onların iş ve özel hayatlarına yönelik 7/24 destek sunuyoruz. Bu kapsamda kadınlara özel yeni doğan destek programını da başlattık.

“Şirket içi geri bildirim uygulamamız, ‘Nabız’ ”

Çalışanlarımızın şirket kültürünü benimseme düzeyini ölçmek adına çalışan bağlılığı anketimizde buna yönelik sorular hazırlıyoruz. Buradan aldığımız geri bildirimlerle çalışmalarımızı iyileştiriyoruz. Bunun yanı sıra Nabız adını verdiğimiz bir şirket içi geri bildirim uygulamamız var. 2019 yılından bu yana aktif olarak kullandığımız bu geribildirim ve ödüllendirme uygulaması ile kolayca geribildirim göndererek, sürekli gelişimi destekliyoruz.

İşe alım süreçlerinde, yetkinlik bazlı yapılandırılmış çevrimiçi ve yüz yüze mülakatlar, kişilik envanterleri, yetenek testleri ve gelişim merkezi uygulamalarıyla doğru pozisyona doğru adayların yerleştirilmesini hedefliyoruz. Yeni çalışanların hızla uyum sağlamalarını ve kurum kültürüne adapte olmalarını ise Aksigorta’nın dijital araçlarla desteklenen onboarding süreci destekliyor. İş ortaklığı yapısı

BURAK YÜZGÜL KİMDİR?

Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nde lisans eğitimini tamamlayan Burak Yüzgöl, iş hayatına 2002 yılında Eczacıbaşı Baxter’de İnsan Kaynakları Departmanında başladı. 2007 yılında AgeSA ailesine katıldıktan sonra İnsan Kaynakları Departmanı’nın farklı kademelerinde görev alarak 1 Nisan 2015 tarihinde İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı ve AgeSA İcra Kurulu Üyesi olarak atandı. 1 Nisan 2022 yılı itibarıyla ise AgeSA ve Aksigorta insan kaynaklarını entegre bir hale getirerek Aksigorta ve AgeSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcılığı görevini üstlenen Yüzgöl, bunun yanında çeşitli sivil toplum kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliği yapıyor.





kapsamında düzenlenen birebir toplantılar, kariyer planlaması ve performans konularını ele alarak çalışanların gelişimine odaklanıyoruz. Bunun yanı sıra, yönetim kadrosuyla bir araya gelinen toplantılar planlıyoruz. İlgili yöneticinin ekibinin kariyer, eğitim ve performans planlamalarına odaklanarak uygun çözümler üretmesi sağlanıyor.

“Kadın çalışan sayımızda yüzde 54’e ulaştık”

Hayatın her alanında olduğu gibi kurumumuz içinde de toplumsal cinsiyet eşitliğini savunuyoruz. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi çalışmaları kapsamında Aksigorta’da kadın çalışan sayımızda yüzde 54’e ulaştık. Şirket olarak, deneyimli ve yetkin kadın çalışanların daha üst pozisyonlara doğru ilerleyerek Aksigorta’da ve iş hayatında yükselmelerine destek oluyoruz. Son 3 yılda kadın yönetici oranımız

yüzde 31’den yüzde 37’ye çıktı. Gelecek hedefimiz bu oranı yüzde 50’ye çıkarmak. Gerçekleştirdiğimiz Gender Pay Gap analizlerimiz ile maaş konusunda eşitliği sağlamaya önem veriyoruz.

Aksigorta olarak kadının iş yaşamına katılımını daima destekleyen, toplumsal cinsiyet eşitliği bilinciyle eşit ve adil bir çalışma ortamı yaratan bir kurum olduğumuzu gururla ifade edebilirim. Bu anlamda, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Kurumu ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Prensipleri Sözleşmesi’nin (Women’s Empowerment Principles – WEP’s) imzacısıyız. Geçtiğimiz yıllarda, Sürdürülebilirlik Akademisi ve İngiliz denetim şirketi Intertek iş birliği ile yapılan bağımsız bir denetim sonrası İş’te Eşit Kadın Sertifikası’nı almaya hak kazandık.

“Çalışanlar, yönetim kurallarına uymaktan ziyade yenilik yapma ve katkıda bulunma özgürlüğüne sahip olduklarında daha üretken olurlar.”

Gary Hamel

“ÇALIŞANLARIMIZIN SESİ ŞİRKETİMİZİN GELİŞİM YÖNÜNÜ BELİRLİYOR”

Çalışanların sesini duymanın, şirketin gelişim yönünü belirlemede kritik öneme sahip olduğunu, bu yüzden de düzenli olarak geri bildirim toplama sürecine büyük önem atfettiklerini dile getiren Ata Grubu Teknoloji Şirketleri CHRO'su Seda Erdem Yılmaz, “Dinamik bir çalışma ortamı oluşturarak ve esnek çalışma modellerini teşvik ederek, çağımızın ve geleceğin iş yapış şekillerine uyum sağlıyoruz. Bu yaklaşım, kültürümüzün devamlı olarak gelişim içinde olmasını sağlıyor” diyor.

Seda Erdem Yılmaz
Ata Grubu Teknoloji Şirketleri
CHRO'su



Kurulduğu 1997’den bu yana finans, konuk ağırlama ve enerji sektörleri başta olmak üzere kurumsal şirketlerin ihtiyaç duyduğu yaşamsal platform, yazılım ve hizmetleri geliştiren bir teknoloji şirketi olan Ata Teknoloji Platformları (ATP), şirket kültürünü proaktif iletişim, sürdürülebilir gelişim, yenilikçilik ve sorumluluk değerleriyle tanımlıyor. Geliştirdiği yenilikçi teknolojilerle kurumsal müşterilerinin değer yaratmalarına, esnek çeviklik kazanmalarına ve inovasyon performansı ortaya koymalarına yardımcı olan ATP, şirket kültürünün sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve gelişmesi için çalışanlarının sesine büyük önem veriyor.

Çalışanların sesini duymanın, şirketin gelişim yönünü belirlemede kritik öneme sahip olduğunu, bu yüzden düzenli olarak geri bildirim toplama sürecine büyük önem atfettiklerini dile getiren Ata Grubu Teknoloji Şirketleri CHRO’su Seda Erdem Yılmaz, şirket kültürünü zenginleştirmek ve çalışanların motivasyonunu artırmak amacıyla, yenilikçi eğitim programları ve birbirinden farklı motivasyonel etkinlikler düzenlediklerini belirtiyor. Şirket içinde hayata geçirdikleri fark yaratan insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla ilgili bilgi veren Seda Erdem Yılmaz, çalışanlar arasında eşitlik bilincini artırmak için düzenledikleri eğitim ve farkındalık programları ile gelecek İK hedefleri hakkında da şunları söylüyor;

“Çeşitliliğe ve kapsayıcılığa olan bağlılığımızı güçlendirmeyi amaçlıyoruz”
ATP, çatısı altında ATP Zenia, ATP Tradesoft, ATP Digital ve ATP GreenX markalarıyla faaliyet gösteren ve Türkiye, Çin ile EMEA bölgesinde 800’ün üzerinde referansı bulunan bir şirket. Kurumları

dijital olarak dönüştüren ve değişimin risklerini fırsata çevirmelerini sağlayan ATP’nin bu yapısıyla gelecekteki en büyük hedeflerinden biri, şirketin ve çalışanlarımızın ihtiyaçlarına cevap verebilecek teknolojik yenilikleri daha fazla entegre edebilmek. Bunun yanı sıra çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini daha da destekleyecek yeni uygulamaları hayata geçirmek planlarımız arasında yer alıyor. Ayrıca, sürekli öğrenme ve kendini yenileme kültürünü teşvik eden bir ortam oluşturarak, şirket kültürümüzü daha da güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Yeniliklerle beraber, çeşitliliğe ve kapsayıcılığa olan bağlılığımızı güçlendirmek istiyoruz. Bu kapsamda, farklı perspektif ve deneyimleri bir araya getirerek, daha yenilikçi ve çözüm odaklı bir çalışma ortamı yaratmayı planlıyoruz. Çalışanlarımızın çeşitlilikleriyle zengin ve etkileşimli bir şirket kültürü inşa etmekte kararlıyız. Bu yolculukta, şirketimizin ve çalışanlarımızın gelişimine yönelik sürdürülebilir ve esnek yaklaşımlar benimseyerek, güçlü bir şirket kültürünün korunması ve geliştirilmesine odaklanacağız. Şirket kültürümüz, bizim için sadece bir kavramdan öte, tüm iş süreçlerimizin ve kararlarımızın temelinde yer alan bir rehber niteliği taşıyor.

“Hedefimiz çalışanlarımızın esenliğine katkıda bulunmak”

Bizim için çalışanlarımızın esenliği, mutluluğu ve bağlılığını artırmak, gelişimlerine katkı sağlamak İnsan Kaynakları uygulamalarımızdaki temel hedefimizi oluşturuyor. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve çeşitli psikolojik destek programları ile çalışanlarımızın esenliğine katkıda bulunmayı hedefliyoruz.



“Açık bir iletişim ortamı ekipler arası iş birliğini teşvik ediyor”

Yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik etmek amacıyla, çalışanlarımızın fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri ve yenilikçi projeler geliştirebilecekleri açık bir iletişim ortamı sunuyoruz. Bu ortam, fikirlerin serbestçe dolaşımını ve ekipler arası iş birliğini teşvik ederken, aynı zamanda yeni çözümlerin ve hizmetlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlıyor. Tüm bu uygulamalarımız, çalışanlarımızın şirkete olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmayı hedeflerken, aynı zamanda onları şirketimizin en değerli varlıkları olarak gördüğümüzün bir ifadesi...

Geri bildirim verdiğimiz önem ve şeffaflığa olan inancımız kapsamında, iki yıldır ‘Great Place to Work’ anket sürecine katılarak, her iki yılda da sertifika almaya hak kazandık. Bu da aslında, bize, şirket kültürümüzün devamı için aldığımız aksiyonların olumlu sonuçlarını yansıtmakta. Aynı zamanda, bize gelişim alanlarımızı da göstererek, kültürümüzün benimsenmesi için yeni bir aksiyon planı hazırlamamızda yol gösterici oluyor.

Çalışanlarımızın alanlarında gelişmelerini sağlayabilmek adına onlara özel bireysel gelişim yolculukları tasarlayarak eğitimler organize ediyoruz. Bu eğitimler, liderlik eğitimlerinden teknik eğitimlere çok farklı alanlarda hem fiziksel hem de online olarak gerçekleşiyor. Aldığımız bu aksiyonlar sayesinde çalışanlarımızın bağlılıklarını ve motivasyonlarını da artırmayı hedefliyoruz.

“HEDEFİMİZ, ÇEŞİTLİLİĞİ ARTIRMAK VE KAPSAYICI BİR İŞ YERİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMAK”

“Şirketimizin gelecek dönem insan kaynakları strateji hedefleri arasında, çeşitliliği artırma ve kapsayıcı bir iş yeri kültürü oluşturma ön planda yer alıyor. Liderlik pozisyonlarında çeşitliliği teşvik eden işe alım politikalarını benimsiyor, farklı yetenek havuzlarına ulaşmak için yeni kaynakları kullanıyor ve çeşitlilik eğitimleri düzenliyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı vurgulayan bir dil kullanarak, işe alım sürecimizde adil ve çeşitliliği destekleyen bir yaklaşım benimsiyoruz. Adayları objektif kriterlere dayanarak değerlendiriyor, her adaya eşit fırsatlar sunulduğundan emin oluyoruz.”

“Çalışanlarımızın iş ve sosyal hayatta mutlu olmaları önemli”

Şirketimizde şeffaf iletişimi ve paylaşılan değerleri güçlendirmek amacıyla çalışanlarımız arasında sosyal bağları kuvvetlendiren bir dizi etkinlik düzenlemekteyiz. Bu etkinlikler hem ekip ruhunu beslemekte hem de motivasyonu artırmaktadır. Örneğin, şubat ayında Dünya Pizza Günü vesilesiyle ofiste bir araya gelerek pizza yeme etkinliği düzenledik. Bu hem keyifli zaman geçirmemizi hem de takım olarak bir arada olmanın mutluluğunu yaşamamızı sağladı. Ayrıca, geçtiğimiz yıl sosyal sorumluluk bilincimizi pekiştirmek amacıyla bir hayvan barınağını ziyaret ettik, bu tür etkinliklerle hem topluma katkıda bulunuyor hem de takım olarak birbirimizi daha yakından tanıma fırsatı buluyoruz.

Yıllık iletişim planımızda belirlediğimiz özel günler ve temalar çerçevesinde, yaza merhaba partisi, yılbaşı yemekleri ve çeşitli ekip aktiviteleri gibi etkinlikler düzenliyoruz. Bu tür etkinlikler, çalışanlarımızın bir araya gelerek kaynaşmalarını ve şirket kültürümüzün güçlenmesini sağlıyor. Ayrıca, her bir çalışanımızın özel günlerini de önemsiyoruz; doğum günleri ve işe başlama yıl dönümleri gibi önemli anları tüm şirketle paylaşarak kutluyoruz. Bu yaklaşım, çalışanlarımızın kendilerini değerli ve önemli hissetmelerine katkı sağlamakta, aynı zamanda pozitif ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratıyor. Bizler için önemli olan, çalışanlarımızın hem iş hem de sosyal hayatta mutlu ve tatmin olmalarını sağlamak...

“2030’a kadar kadın çalışan oranımızı yüzde 50’ye çıkaracağız”

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna büyük

SEDA ERDEM YILMAZ KİMDİR?

Boğaziçi Üniversitesi’nde İşletme alanında lisans eğitimini tamamladıktan sonra Fulbright Bursu ile ABD Tulane Üniversitesi’nde İşletme yüksek lisansı yapma fırsatı bulan Seda Erdem Yılmaz, hem Amerika’da hem de Türkiye’de Ernst & Young, Peppers & Rogers Group, PwC gibi şirketlerde çeşitli görevlerde bulundu. 2011 yılında Ata Holding bünyesinde Stratejik Planlama Müdürü olarak göreve başladı. Şu anda Ata Teknoloji Platformları, Tıkla Gelsin, Fiyuu ve ATP GSYO’nun da içinde bulunduğu Ata Grubu Teknoloji Şirketleri’nde CHRO olarak görevine devam eden Seda Erdem Yılmaz, inovasyonu teşvik etmek, iş birliği kültürünü güçlendirmek ve çalışanların potansiyelini geliştirmek konularında çalıştığı ekiple birlikte sektörde önemli adımlar atıyor. Bu başarılarıyla da En Etkin 50 CHRO, Altın Lider Ödülleri ve En İyi Genç Yetenek Programı Ödülleri gibi birçok ödüle sahip bulunuyor.





önem atfetmekte ve bu doğrultuda kararlı adımlar atmaktayız. Kadınların iş gücüne katılımlarının artırılması, liderlik pozisyonlarında daha fazla yer bulmalarını teşvik etmek ve kapsayıcılığı desteklemek amacıyla çeşitli politika ve programlar yürütmekteyiz.

Şirketimizde, kadınların iş gücüne katılımını aktif olarak teşvik eden ve kariyer gelişimlerini destekleyen çeşitli projeleri hayata geçiriyoruz. Tüm işe alım süreçlerimizde aday havuzumuzun yarısının kadın adaylardan oluşması için özen gösteriyoruz. İnsan Hakları, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamızın temel

taşlarından biri olarak, 2030 yılına kadar kadın çalışan oranımızı yüzde 50'ye çıkarma hedefimiz bulunmaktadır.

İşe alım süreçlerimizde kadın ve erkek adaylar arasında eşit temsiliyeti sağlamaya büyük önem veriyoruz. Aday havuzumuzu oluştururken cinsiyet eşitliğini gözetiyor ve bu prensibi tüm işe alım kararlarımıza yansıtıyoruz. Öte yandan işe alım süreçlerinde, engelli adaylara eşit fırsatlar sunuyoruz. Engelli bireylerin iş yerinde daha rahat çalışabilmeleri için uygun fiziksel ortamların sağlanmasına özen gösteriyor ve gerekli desteği sağlıyoruz.

YEŞİL ENERJİ, TEMİZ GELECEK

Ülkemizin enerji ihtiyacını karşılamak ve temiz bir gelecek için doğamızda sürdürülebilir enerji var.

“YENİLİKÇİ YAKLAŞIMIMIZ KADININ GÜCÜYLE ŞEKİLLENİYOR”

KADIN LİDERLİĞİN GÜCÜYLE...

İş dünyasında kadınların gücü ve etkisi, her geçen gün daha fazla hissediliyor. Kadın çalışanlarımızın başarılarına tanıklık etmekten gurur duyuyoruz. İnsan kaynakları olarak çalışanlarımızın potansiyellerini keşfetmelerine ve en iyi versiyonlarını sergilemelerine olanak tanıyan bir ortam yaratmak için çaba sarf ediyoruz. Kadınların iş dünyasında karşılaştığı zorlukları aşmak, yeni dünya düzeninde konumlandırmak hem yetkinlik hem de kültürel açıdan desteklemek için kapsamlı eğitim programları hazırlıyoruz. Esnek çalışma saatleri gibi uygulamalarımızla, kadın çalışanlarımızın iş ve özel hayat dengesini kurmalarına yardımcı oluyoruz. Başarının sırrı, sadece bireysel yeteneklerde değil, aynı zamanda ekip çalışmasında ve birlikte hareket etme gücünde saklıdır. Atako Taşımacılık'ta, herkesin sesinin duyulduğu, fikirlerinin değer gördüğü ve yeteneklerinin geliştirildiği bir kültür yaratıyoruz.

Gönül Gürdal

Atako Taşımacılık İnsan Kaynakları Müdürü



Kadınların gücünü ve yeteneklerini destekleyerek, sektörde fark yaratmayı sürdüren Atako Taşımacılık, insan kaynakları vizyonunu Atako'yu ortak dil, ortak kültür anlayışı ile geleceğe taşıyacak, yenilikçi, esnek, değer yaratan ekip ruhu ile yaşatmak anlayışı üzerinde şekillendiriyor.

Kadın çalışanlarının yenilikçi ve yaratıcı bakış açılarının, iş süreçlerini sürekli geliştirmeye olanak tanıdığını söyleyen Atako Taşımacılık İK Müdürü Gönül Gürdal, onların azmi ve kararlılığının, karşılaştıkları zorlukları fırsata çevirme becerilerini güçlendirdiğini vurguluyor. Şirket çatısı altındaki tüm çalışanlarının huzurlu ve sağlıklı bir yaşam sürmeleri için gereken desteği vermeye özen gösterdiklerinin altını çizen Gönül Gürdal, uyguladıkları insan kaynakları ve kültür projeleriyle şirkette ve sektörde nasıl bir fark yarattıklarını şöyle aktarıyor;

“Hedefimiz; sağlıklı adımlar, güvenli yollar”
Lojistik sektörünün yoğun temposunda,

çalışanlarımızın sağlığını korumak ve onların ihtiyaç duyduğu anlarda destek olmak için sağlık sigortası programı geliştirdik. Atako ailesi olarak yoga dersleri, kahve eşliğinde sohbetler, özel gün etkinlikleri ile çalışanlarımızın huzurlu ve sağlıklı bir yaşam sürmeleri için gereken ortamı sağlamaya çalışıyoruz. Çünkü biz güçlü bir geleceğin hem beden hem de ruhsal sağlığın beraber yürütülerek oluşturulacağını düşünüyoruz.

“Öğrenen Organizasyonlar Yaratarak Gelişiyoruz”

Çalışanlarımızın gelişimlerini takip etmek için etkin geri dönüş sistemi oluşturuyoruz. Güçlü oldukları yetkinlik alanlarını parlatırken gelişime açık alanları içinde bireysel koçluk seansları planlıyoruz. Bünyemize alacağımız genç yeteneklerin gelişim alanlarını baştan belirlemek için yetkinlik envanter testleri ile öğrenme yol haritalarını çiziyoruz. Tüm şirket çalışanları olarak veri ve hayal çağında oluşan 21. yüzyıl yetkinliklerine sahip olmamız gerektiğinin farkındayız.

EŞİTLİK VE ÇEŞİTLİLİĞİN GÜCÜYLE...

İş gücümüzdeki cinsiyet eşitliğinin ve çeşitliliğin başarımızın temel taşları olduğuna inanıyoruz.

Gururla belirtmek isteriz ki çalışanlarımızın %53'ü erkek, %47'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Bu dengeli dağılım, iş süreçlerimize zenginlik katmakta ve bizi sektörümüzde öncü kılmaktadır.



Selma Çağlar
Atako Taşımacılık
Genel Müdürü



“Üniversitelerle iş birliklerimiz sürüyor”

Atako Taşımacılık olarak, üniversitelerle iş birlikleri geliştirerek protokoller imzalıyoruz. Profesyonel kadromuzla, meslektaşımız olacak lojistik öğrencilerine sahada eğitimler vererek, uygulamalı eğitim imkanı sağlıyoruz. Başarımızın temelinde insan kaynağına verdiğimiz değer ve sürekli gelişim anlayışımız yatıyor. Bu vizyon doğrultusunda kurduğumuz Atako Akademi, şirket içi eğitim programları ile kendi personelimizi en üst düzeyde yetiştirmeyi amaçlıyor.

“Doğaya saygı gösteriyoruz”

Atako Taşımacılık olarak, çevreye duyarlı ve sürdürülebilir lojistik çözümleriyle geleceğe yatırım yapıyoruz. Yeşil lojistik anlayışımızla, doğayı koruma ve karbon ayak izimizi azaltma konusunda kararlıyız. Sürdürülebilirlik stratejilerimizle, lojistik sektöründe çevre dostu uygulamaların öncüsü olmayı hedefliyoruz. Gezegenimizin yükünü hafifletmek için doğaya saygı gösteriyoruz. Atako Taşımacılık olarak; antrepomuzun çatısındaki güneş panellerimizle 216,390 kWh elektrik ürettik. Bununla birlikte 209 ton kömür tasarrufu sağlayarak 248 ton CO2 salınımını azalttık ve 340 ağacı kurtardık.



DİJİTAL PAZARLAMADA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR

Dijital dönüşüm yolculuğumuzda, en son teknolojileri ve trendleri yakından takip ediyor, müşterilerimize 60 yıllık sektör tecrübemizin getirdiği danışmanlık kimliğimiz ile çözümler sunuyoruz.

Dijital pazarlama ekibimiz, yaratıcı kampanyalar ve etkili içeriklerle markamızı dijital dünyada en iyi şekilde temsil ediyor. Atako'nun dijital vizyonu, lojistikte mükemmellik ve müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmak üzerine kurulu.

Gönül Gürdal
Atako Taşımacılık
İnsan Kaynakları Müdürü

ÇALIŞANLARIMIZDAN DOĞRUDAN YANSIMALAR

Atako'nun başarısının ardındaki gerçek kahramanlar, çalışanlarımızdır. Onların görüşleri, deneyimleri ve hikayeleri, işimizin temel taşlarını oluşturuyor.

Çalışanlarımızla gerçekleştirdiğimiz 'zoom-ask' içerikleri sayesinde, onların doğrudan yansımalarını ve özgün bakış açılarını sizlerle paylaşıyoruz. Atako'nun kalbinde yer alan bu güçlü sesler, markamızı daha da ileriye taşıyor.

Mustafa Yılmaz
Atako Taşımacılık Dijital
Pazarlama Uzmanı



“ODAĞIMIZA ‘BEN DEĞİL BİZ KÜLTÜRÜ’NÜ ALDIK”

Şirketin adı gibi tüm faaliyet alanlarında ‘baki olabilmeyi’ ancak ve ancak ‘insana’ yani çalışanlara verilen değerle gerçekleştirebileceklerini söyleyen Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi Özgür Güneri, “Popüler kültürün getirdiği ‘mış’ gibi uygulamalardan uzak, ‘ben değil biz kültürünü’ odağına almış; adil, şeffaf ve hesap verilebilirlik gibi evrensel değerleri kucaklayan bir organizasyonuz” diyor.



Özgür Güneri

Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi

2 bin 200’ün üzerindeki çalışan sayısı ile esnek ambalaj başta olmak üzere inşaat, sigorta, bilişim ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren Bakioğlu Holding, 2022 yılında İnsan Kaynakları departmanının ismini İnsan Değerleri şeklinde değiştirmesinin yanı sıra şirkette insan odaklı anlayışa yönelik pek çok yeni uygulamayı hayata geçiriyor. Çalışan katılımının esas alındığı kurum kültüründe, insanı “değer” olarak gören bir anlayışla, İnsan Değerleri bölümlerinin liderliğinde ve tüm bölüm yöneticilerinin katkısıyla hem insan kaynakları süreçleri hem çalışan deneyimi uygulamaları hayata geçiriliyor.

Şirket kültürlerinin temelini, şirket kurucularının felsefesi yani; misyon, vizyon ve değerlerin oluşturduğunu dile getiren Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı ve İcra Kurulu Üyesi Özgür Güneri, şirketin adı gibi yer aldığı tüm faaliyet alanlarında baki olabilmeyi yegâne amaç olarak belirlediklerini vurguluyor. Bunu da ancak insana yani çalışanlara verdikleri değer ile gerçekleştirebileceklerinin farkında olduklarını ve tüm çalışmaları da bu odakta yürüttüklerini söyleyen Güneri, “Bizim kültürümüzde özümseyerek iş yapmak çok önemli. Popüler kültürün getirdiği ‘mış’ gibi uygulamalardan uzak, ‘ben değil biz kültürünü’ odağına almış; adil, şeffaf ve hesap verilebilirlik gibi evrensel değerleri kucaklayan bir organizasyonuz” diyor. Dil, din, ırk, cinsiyet ile insanı ayırtıran noktalardan değil, insan odağından bakmayı Bakioğlu Holding’in liderlik anlayışının temelini oluşturduğunu ifade eden Özgür Güneri, insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla yarattıkları farklar ile çalışanlar arasında eşitlik bilincini artırmak için düzenledikleri eğitim ve farkındalık programları hakkında şu bilgileri veriyor;

“Hedefimiz iyi bir çalışan deneyimi”

Bakioğlu Holding’in temelleri, 1973 yılında kurucu merhum Enver Bakioğlu’nun İzmir’de Bak Ambalaj’ı kurması ile atıldı. Yüzde 100 ulusal sermayeli aile şirketi yapısıyla Bakioğlu Holding, Türkiye’deki lider esnek ambalaj üreticilerinden olmasının yanı sıra inşaat, sigorta, bilişim ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteriyor. Bu yapıyla başta İzmir ve Ege Bölgesi olmak üzere, Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahibiz. Bakioğlu Holding olarak kurum kültürümüzün içselleştirilmesi ve kalıcılığının garanti altına alınabilmesi adına yoğun mesai harcıyor, sistemlerimizi ve iş yapış şekillerimizi buna göre şekillendiriyoruz. ‘Bak Akademi’ de buna en büyük katkısı sunan yapılardan birisi. Ortak dil, ortak kültür oluşturabilmek adına çalışma arkadaşlarımızın ilk işe girdiği günden itibaren yanlarında olduğumuz Bak Akademi ile çalışma hayatları boyunca onların gelişim yolculuğuna eşlik edip kurum kültürümüzün benimsenmesi adına gerekli faaliyetleri düzenliyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için Bak Akademi çatısı altında eğitim fırsatları sunuyoruz. Mentorluk Programı, Profesyonel Hayatta Gelişim Programı, Yönetici Gelişim Programı, Formen Gelişim Programı, yurtdışı görevlendirme imkanları gibi olanaklarla çalışanlarımızın potansiyellerini maksimum düzeyde kullanmalarına olanak sunuyoruz.

Çalışanlarımızın iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarını desteklemek için yaptığımız uygulamalardan biri de hibrit çalışma modeli. Uzaktan çalışma seçenekleri, ofis çalışanlarımıza trafğe kalmamaları adına sağladığımız erken çıkış opsiyonu ve sabahları sunduğumuz kahvaltı uygulamalarımızla çalışanlarımızın daha motive şekilde çalışmalarını, aslında iyi bir çalışan deneyimini yaşamalarını hedefliyoruz.



Çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını desteklemek için ise çeşitli esenlik programlarımız var. Sağlık sigortası, esenlik webinarları gibi programlarla çalışanlarımızın genel iyilik hallerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütüyoruz. Tüm bu çalışmalarımızın odağında çalışanlarımızın olmasından hareketle, ‘seninle baki’ işveren markamızın çatısı altında tüm bu faaliyetlerimizin iletişimini gerçekleştiriyoruz.

“Mobil çalışan portalımız ‘Bakbi’ ile etkileşimi canlı tutabiliyoruz”

Çalışanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırmak için etkin kullandığımız iç iletişim platformları ve dijital iletişim araçlarımız bulunuyor. Bu konuda örnek vereceğimiz en etkili uygulamamız, ‘Bakbi’ mobil çalışan portalımız. Şirketlerimize ve İnsan Değerleri uygulamalarına ilişkin tüm süreçlere tek tık ile hem mobil uygulamadan hem web portalından her an her yerden ulaşabilecekleri bir yapı hedefledik. Böylelikle çalışanlarımız organizasyonda olan her türlü gelişmeyi anında, zaman ve mekân fark etmeksizin öğrenebiliyor ve etkileşimi canlı tutabiliyoruz. Mobil uygulama gibi son dönemde hayatımıza aktif biçimde dahil olan dijital duyuru panoları ile şirket kültürümüze ilişkin bilgileri paylaşıyor, başarı hikayelerini ve değerlerimizi vurguluyoruz.

Çalışma arkadaşlarımızla olan iletişimi, takımadaşlığı ve birlikte yarattığımız sinerjiyi güçlendirmek amacıyla çeşitli kurumsal etkinliklerde bir araya geliyoruz. Bu etkinlikler arasında kıdem törenleri, yılbaşı kutlamaları,

festivaller, İSG Bilgi Yarışması, aile şenlikleri, şirket içi sosyal kulüplerimize katılım gibi aktiviteler yer alıyor. Yine 8 Mart, 23 Nisan, 29 Ekim gibi özel günlerde de bazen hediye uygulamalarımızla bazen deneyim bazlı çalışmalarla ortak değerlerimiz etrafında bir araya geliyoruz. Tüm bu etkinlikleri; kurumsal değerlerimizi, kurum kültürümüze ait unsurları daha somut şekilde göstermek ve farklı platformlarda çalışanlarımızla paylaşmak için de gerçekleştirdiğimizi belirtmek isterim.

Öte yandan topluma ve çevreye olan sorumluluğumuzun bilinciyle Yönetim Kurulu Başkanımızın kurucusu olduğu ve hala aktif Yönetim Kurulu Başkanlığı’nı yürüttüğü Ege Orman Vakfı ile iş birliği içinde olmaktan gurur duyuyoruz. Yeni işe başlayan, bebek sahibi olan, yakın kaybı yaşayan her bir çalışanımız için Ege Orman Vakfı aracılığıyla düzenli şekilde fidan bağışında bulunuyoruz, yeni ormanların yaratılmasına çalışanlarımızla birlikte destek oluyoruz. Onları da bu sürecin bir parçası haline getiriyoruz.

Şirket içi iletişimi güçlendirmek üzere düzenli olarak çalışanlarımızın görüşlerini almak için ise geri bildirim mekanizmaları oluşturduk. Anketler, Proje Bazlı Odak Grup Çalışmaları, Odağımız ‘Sensin’ Görüşmeleri, ‘Seninle Bütünüz’ Görüşmeleri gibi uygulamalarla çalışanlarımızın seslerini duyurmalarını sağlıyoruz. Düzenli olarak çalışan bağlılığı anketleri aracılığıyla, çalışanlarımızın görüşlerini alıyor ve değerlendiriyoruz. Bu geri bildirimler, iç iletişim stratejimizi geliştirmemize ve çalışanlarımızın ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermemize yardımcı oluyor.



ÖZGÜR GÜNERİ KİMDİR?

Dokuz Eylül Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nden mezun olduğu yaz ayından bu yana, yaklaşık 27 yıldır iş hayatında olan Özgür Güneri, hep üretim sektöründe çalıştı. Bir endüstri mühendisi olarak farkı insanın yaratacağına olan inancıyla, üniversite son sınıftan itibaren ilgi alanı ağırlıklı biçimde İnsan Kaynakları alanı oldu. 27 yıldır özde, insanı ve değişen dünyadaki ihtiyaçlarını anlama gayretinde olan Güneri, Bakioğlu Holding’de 20 yılı geride bıraktı. İnsan Değerleri, Eğitim ve Organizasyonel Gelişim, Kurumsal İletişim ve İtibar Yönetimi, İş Sağlığı & Güvenliği ve Çevre Bölümlerinin bağlı olduğu merkezi yapıda, İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanlığı ve İcra Kurulu Üyeliğini eş zamanlı yürüten Özgür Güneri, 20 yaşında bir kız annesi olarak da dünyanın sadece insanlar için değil tüm canlılar için daha güzel, yaşanabilir bir yer olmasına her rolü ile katkı koymaya çalışıyor.

“ÇALIŞANLARIMIZIN ZİHİNSEL DÖNÜŞÜMÜNE ÇOKÇA ALAN AÇACAĞIZ”

“Hızın ve teknolojinin giderek arttığı çalışma hayatında önümüzdeki dönem daha fazla değerlerimize sıkı sıkıya tutunup var oluş amacımıza odaklanacağız. Yapay zeka ile gelen bilginin demokratikleşmesi yani daha geniş kitlelere yayılması, sektörümüz için fırsat haline dönmesi için çalışanlarımızın zihinsel dönüşümüne çokça alan açacağız. Onların gelişimine her zamanki gibi yatırım yapmaya devam ederken, wellbeing olarak çokça duyduğumuz iyilik hallerini her zamankinden çok daha fazla odağa alacağız. Teknolojinin gücünden yararlanarak katma değerli işlere odaklanmaları, kendileri için anlam yaratmaları ve potansiyellerini keşfedip daha doyumlulu bir yaşam sürmeleri için dijital dönüşümün her bir çalışanımızın en güçlü kısı haline gelmesi adına, dijitalleşmeyi hayatlarının parçası halinde getirecek yapılandırılmış eğitim programlarımız ile onları teşvik edeceğiz. Tüm yönetim süreçlerimize, bu hız ve değişimin ışığında, insanı odağa koyarak bakmak, bizim en önemli stratejimiz olacak.”



“Eğitimlerle kurum kültürümüzü güçlendiriyoruz”

Bak Akademi Eğitimleri, İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim çatısı altındaki en önemli faaliyetlerden birisi diyebilirim. Kurumumuza yeni katılan çalışanları, kültüre entegre etmek için de pek çok eğitim çalışmamız var. Aramıza yeni katılan her bir çalışma arkadaşımıza yüz yüze, örneklerle zenginleştirilmiş ve interaktif bir eğitim olan ‘Kurum Kültürü ve Etik İlkeler Eğitimi’ veriyoruz. Yine aramıza yeni katılan arkadaşlarımızın 2. ve 6. aylarında gerçekleştirdiğimiz Oryantasyon Süreci Değerlendirme Anketlerinin yanı sıra İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanlığı ile birebir gerçekleştirdiğimiz ‘Seninle Bütünü’ görüşmeleri sayesinde, çalışanlarımızın işe adaptasyon ve şirket kültürüne uyumlanma seviyeleri hakkında bilgi sahibi oluyor; gelişime açık noktalarda destekleyici aksiyonlar alıyoruz. Yöneticilerimize ve liderlerimize yönelik iletişim ve liderlik eğitimleri

düzenliyoruz. Bu eğitimler, liderlerin etkili iletişim becerilerini geliştirmelerine ve şirket değerlerini çalışanlara aktarmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanlarla daha güçlü bir bağ kurmalarını sağlıyor.

Bakioğlu Holding ve tüm Grup Şirketlerimizde, ‘iyilik halini’ kadın erkek ayrımı yapmadan, insan odaklı olmanın bir gereği olarak görüyoruz. Hem bireysel hem kurumsal boyutta ‘iyilik halinden’ bahsedebilmemiz için ‘anlamdan ve amaçtan’ bahsetmemiz gerektiğine inanıyoruz. Bir insanın hayat amacı ve uğraştığı işe atfettiği anlam duygusu, en alta derinlerde aslında onun değerleriyle bağlantılıdır. Her birimizin işe giriş sürecinde tecrübe ettiği ve anımsayacağı üzere; işe girişte yapılan mülakatlar, kişilik envanterleri, yetkinlik değerlendirmeleri vb. araçlar ile adayın değerleri ile kurumumuzun değerlerinin örtüşmesine büyük önem veriyoruz. Çünkü kurumun değerleriyle

bireyin değerlerinin örtüşmediği noktada o birlikteliğin uzun süreli olmayacağına inanıyoruz. Grubumuzda, tüm iş süreçlerimizde tüm kararlarımızda, bu değerlerden doğru hareket ediyoruz. Değerleri bizle uyumlu olan arkadaşlarımız gruba dahil olduktan sonra işteki anlam duygusunu bulmasını sağlayacak sistemleri, uygulamaları ve gelişim yol haritalarını devreye alıyoruz.

“Sürdürülebilir olmak için kapsayıcılık, çeşitlilik ve hakkaniyet üzerine daha fazla çalışıyoruz”

Kültürümüz inançlarımızdan, değerlerimizden, sözlerimizden, birbirimize nasıl davrandığımızdan gücünü alıyor. Bu kültürün izlerinde her bir çalışma arkadaşımızın katkısı var. Güçlü kurum kültürümüzü korurken, yüksek anlam duygusuyla ve iyilik haliyle çalıştığımız sürece organizasyonel anlamda sürdürülebilirliğimizin de devam edeceğine inanıyoruz. Farkı, insanın yaratacağına inancımız sonsuz. Çalışanına, içinde bulunduğu topluma, yani özünde insana değer veren bir kurum olmamızın esas olduğunu her zaman tecrübe ettik, etmeye devam ediyoruz. Bu değer anlayışımız bizi tüm ayrışmalardan uzaklaştırarak, odağa insanı ve yeteneği almamızı sağladı. Bu da beraberinde adaleti ve eşitliği getiriyor elbette. Biz, sürdürülebilir sistemler yarattığımızda ve bunu sürdürülebilir bir organizasyonla gerçekleştirdiğimizde farkı yaratacağımızı düşünüyorum. Sürdürülebilir organizasyon yaratma ve organizasyonun sağlam bir kurum kültürü içinde nesilden nesile varlığını sürdürebilmesi için de



kapsayıcılık, çeşitlilik ve hakkaniyet üzerine her geçen gün daha fazla çalışıyoruz. Tüm yaptığımız eğitim ve gelişim faaliyetleri de bunu destekler şekilde tasarlanıyor.

Kapsayıcılık, çeşitlilik ve hakkaniyet boyutunu bir örnekle somutlaştırmak isterim. Pek çok kurumda sadece yasal zorunlulukla gerçekleştirilen yeti kaybı bireylerin istihdam süreci, Grubumuzda insana değer ve kapsayıcılık bakış açısıyla işletiliyor. Yeti kaybı olan arkadaşlarımızı, sadece sınırlandırılmış roller için istihdam etmiyoruz. Eğitim ve Organizasyonel Gelişim bölümümüzde, İnsan Değerleri ve İdari İşler beyaz yaka rollerde, İthalat & İhracat Operasyon gibi farklı farklı bölümlerimizde, yeti kaybı olan ancak yetkinlik ve değerler itibarıyla birebir örtüştüğümüz çok kıymetli arkadaşlarımız aramızda.

“TÜM İSTİHDAM VE İŞ SÜREÇLERİMİZ İŞ ETİĞİ İLKELERİMİZLE UYUMLU”

Çok uluslu, çok kültürlü bir şirkete dönüşüm paralelinde, Türkiye ve diğer ülkelerdeki tüm tesislerindeki çalışan ve paydaşları için bağlayıcı niteliğe sahip İş Etiği İlkeleri’ni oluşturduklarını açıklayan BANTBORU İŞÇ, Sürdürülebilirlik ve Dış İletişim Müdürü Seda Ece Hekimoğlu, 3 kıtada, 5 farklı ülkede yer alan tüm lokasyonlarında istihdam ve iş süreçlerinin, geçerli yerel yasaların yanı sıra bu ilkelerle tam uyumlu olduğunu vurguluyor.

Seda Ece Hekimoğlu

BANTBORU İŞÇ, Sürdürülebilirlik ve Dış İletişim Müdürü



BANTBORU, 500’e yakın çalışanıyla otomotiv ve soğutma ürünleri endüstrilerinde önem taşıyan boru sistemlerinin dünyada tanınmış 5 üretici markasından biri. Otomotiv ve soğutma ürünleri endüstrilerindeki global şirketlerin çözüm ortağı olan BANTBORU’nun 2024 itibarıyla küresel ayak izi ABD, Almanya, Güney Afrika, İngiltere ve Macaristan olmak üzere 3 kıtada, 5 farklı lokasyonda üretimle yeni bir boyut kazandı.

Küresel anlamda gelişimini sürdürme sürecinde farklılık ve kapsayıcılık yol haritasına uygun olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinde iş yaşam dengesi için eğitimler, atölye çalışmaları düzenleyen şirket, önümüzdeki dönemdeki eğitim programlarını ise çalışanlara yönelik farkındalık, kadın çalışanlara yönelik kişisel gelişim, iş-yaşam dengesi gibi konularda eğitim ve atölye çalışmaları gerçekleştirme hedefi üzerine kuruyor. BANTBORU İŞÇ, Sürdürülebilirlik ve Dış İletişim Müdürü Seda Ece Hekimoğlu, şirket kültürü ile bu kültürün devamı için gelecekte bu adımlara neler eklemeyi amaçladıklarını şöyle aktarıyor;

“Küresel bütünlüğümüzü İş Etiği İlkeleri ile sağlıyoruz”

Sanayi üretiminde 50 yılı aşkın köklü geçmişi olan BANTBORU, faaliyet gösterdiği alanda işinin ve gelişiminin temelini; özgün yaratıcılığa, iş ortaklarıyla sağladığı güvene ve daha iyi bir dünya ve yaşam için sürdürülebilirliğe katkı yapma amacı üzerinde kuruyor. Bu hedefi şirketin ortak değerleriyle pekiştiren şirket, yeni kurumsal sloganını ise ‘Yaratıcılık, Güvenilirlik, Sürdürülebilirlik’ olarak özetliyor. Şirketimiz var oluş amacını, ‘iş ekosistemlerimiz için daha fazla katma değer, daha fazla üretim ve

istihdam, daha sürdürülebilir bir gezegende daha iyi bir toplumsal yaşam için kendimizi sürekli geliştirmek” olarak tanımlıyor. Çok uluslu, çok kültürlü bir şirkete dönüşümümüz paralelinde, Türkiye ve diğer ülkelerdeki tüm tesislerimizde ve ortak girişimlerimizde görev yapan her kademedeki tüm çalışanlarımız ve paydaşlarımız için bağlayıcı niteliğe sahip BANTBORU İş Etiği İlkeleri dokümanımızı oluşturduk. Müşterilerimizin bizden beklentilerini en iyi şekilde yerine getirmek, iş ekosistemlerimiz için daha fazla katma değer, daha fazla üretim ve istihdam, daha sürdürülebilir bir gezegende daha iyi toplumsal yaşam için kendimizi ve iş yapış şekillerimizi sürekli geliştirmeye devam ediyoruz. İşe alımlarda ve çalışma ortamında ayrımcılığın önlenmesi, şirket ve tedarikçileri bünyesinde ırk, etnik ya da ulusal köken, ten rengi, milliyet, cinsiyet, din ya da inançlar, engellilik, yaş, medeni durum, cinsel yönelim, cinsel kimlikleriyle herkese eşit davranılması BANTBORU İş Etiği İlkelerimiz kapsamında bağlayıcı bir ilkemizdir. 3 kıtada, 5 farklı ülkede yer alan tüm lokasyonlarımızda istihdam ve iş süreçlerimiz, geçerli yerel yasaların yanı sıra bu ilkelerle tam uyumludur.

“Çalışanlar, en değerli varlığımız”

BANTBORU, çalışanlarını ‘en değerli varlığı’ olarak kabul eden bir kuruluş. Sektörümüzde kadın istihdamının artırılması genel hedefine değer vermekle birlikte, işe alımlarda ve çalışma ortamında tam cinsiyet eşitliği ve eşit ücret politikalarıyla hareket ederek, iltimas, ayrımcılık ve yıpratıcı davranışlar konularında sıfır tolerans politikasını benimsiyoruz. Dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) katılımcısı ve kadınların güçlendirilmesi alanındaki en önemli küresel platform Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısıyız.



“KADIN İSTİHDAMINI ARTIRACAĞIZ”

“2023 yılı itibarıyla toplam kadromuzda yüzde 11, idari kadrolarımızda yüzde 36, ara kademe yönetici kadromuzda yüzde 44, üst yönetim kadromuzda yüzde 24 ve yönetim kurulumuzda yüzde 25 kadın oranımız bulunuyor. BANTBORU bünyesinde 2022 yılında 44 olan kadın çalışan sayımız, 2023 yılında 49’a yükseldi ve bugün itibarı ile 57’dir. Gerek ofis, idari ve teknik, gerekse üretim alanlarında kadın istihdamının artması için çalışmayı sürdüreceğiz.”

kullandığımız kurumsal mekanizmalarımızdan biri. Tüm çalışanlarımız sesleri duyurmak istedikleri zamanlarda şirket üst yönetimine kolaylıkla ulaşabiliyor. Ayrıca çalışanlarımızın iş ve kişisel gelişimini sağlayacak konularda eğitim ve gelişim aktiviteleri düzenliyor ve kariyer planlamalarına yardımcı olacak bir ortam hazırlıyoruz. Şirket etkinliklerimiz ve iç eğitimlerimizle motivasyonu, kültür birliğini, aidiyet duygusunu güçlendiriyoruz. Öte yandan Çalışan Memnuniyeti Anketlerimiz, BANTBORU’da iş barışını, çalışan memnuniyetini ve çalışma arkadaşlarımızın şirket içindeki sosyal bağlarının gücünü ölçümlemekte kullandığımız temel göstergemizi oluşturuyor ve bu göstergeyi çok önemsiyoruz.

“Köken veya cinsiyet ayrımı yapmadan eşit fırsatlar sunuyoruz”

Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey liderlik,

BANTBORU’nun DNA’sında var. Çalışma hayatının her noktasında fırsat eşitliğini gözetip, temel insan haklarına dayalı bir çalışma ortamı sunuyoruz. Şirketimizde kadın erkek çalışanlar arasında maaş ve haklar ile ilgili eşitlik söz konusu. Çalışanlarımızın yaşam kalitesini ve standartlarını kuruluşun olanakları ölçüsünde geliştirerek, dengeli ve adil bir ücret ve yan hak politikasının uygulanmasını sağlıyoruz. Çalışanlarımıza din, dil, ırk, mezhep, yaş, renk, milliyet, etnik ya da sosyal köken veya cinsiyet ayrımı yapmadan eşit fırsatlar sunarak eşit davranıyoruz.

2018 yılında hazırlanan ve 2021 yılında yenilenen BANTBORU İş Etik Prosedürü’müzü, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamının ve kadın liderliğinin desteklenmesi, iletişimde cinsiyet ayrımcılığı gibi konular da dahil olmak üzere iş etik kuralları ile ilgili taahhütlerimizi ve uygulamalarımızı açık, net ve anlaşılır bir şekilde ortaya koyan BANTBORU İş Etiği İlkeleri kitabımızla 2022 yılında güncelledik. Cerekli eğitim çalışmalarını da gerçekleştirip, BANTBORU Etik Kurulu ve Şikayet Hattı’nı oluşturarak, 2023 yılı itibarıyla eğitim planlarımızda iş etiği kuralları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularına yer vermeye başladık. İlk İş Etiği Anket Uygulaması’nı da 2023’te gerçekleştirdik.

2022 yılında UN Global Compact Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Atölyesinde yer aldık ve kapsayıcı çalışma ortamı, kadın liderliği, iş hayatı özel yaşam dengesi, anneliğin profesyonel yetkinliğe katkı sağlaması gibi öncelikle genel normlarla başlayarak belirlediğimiz yol haritamızda farklı alanlarda şirket içi seminer ve atölye çalışmalarımızı gerçekleştirdik. 2024 yılında da bu yolculuğumuza devam ediyoruz.



SEDA ECE HEKİMOĞLU KİMDİR?

2002 yılında Sakarya Üniversitesi’nden aldığı Çevre Mühendisliği diplomasının ardından, 2008 yılında Yeditepe Üniversitesi’nde İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında yüksek lisansını tamamlayan Seda Ece Hekimoğlu, 2016 yılında katıldığı BANTBORU bünyesinde İŞÇ, Sürdürülebilirlik ve Dış İletişim Müdürü olarak görevini sürdürüyor. UNGC ve WEPs ile kurumsal ilişkiler konularına şirket içinde liderlik yapan Hekimoğlu, 2022 yılında BantBoru adına UN Women ve WEP’s Odağında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İnsan Kaynakları Politikaları ve Bütçeleme” webinarı, Moldova’da düzenlenen UN Women “İşyerinde, Pazarda ve Toplumda Kadınları Güçlendirmek” konulu konferansı ve UNWomen Türkiye “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Satın Alma Zirvesi”nde otomotiv sektörünü ve kurumunu temsilen konuşmacı olarak katılım gösterdi. Hekimoğlu, aynı zamanda UNGC Denetim Kurulu Yedek Üyesi olarak görev alıyor.



BANTBORU'nun ABD Spartanburg üretim tesisinde Fabrika Müdürü görevine atandı ve şirketimizin ABD'deki en üst yöneticisi olarak görevini sürdürüyor. Bir diğer kadın çalışma arkadaşımız Nurcan Gürkan, çalışan yetkinliklerini destekleme politikalarımız kapsamında Almanca dil eğitimi sonrasında Almanya lokasyonumuzda Yurtdışı Muhasebe Operasyonları Sorumlusu olarak göreve başladı. Bunlar gibi şirket bünyesindeki diğer birçok orta ve üst kademe yönetici kadın çalışma arkadaşımız, gerek Türkiye merkezimizde gerekse yurtdışı lokasyonlarımızda, kariyer gelişim öyküleriyle yer alıyor.

“İş ve kurum kültürümüzün gelişimi sürdürecektir”

Uluslararası büyüme hamlemizle BANTBORU, Ar-Ge ve üretim gücünün yanı sıra kurum kültürünü de ihraç eden, çalışanlarına kendi bünyesinde uluslararası kariyer fırsatları sunan bir şirkete dönüşüyor. Büyümemizi, farklı coğrafyalarda, farklı kültürleri çatısı altına alan bir yapıyla sürdürüyoruz.

Bu doğrultuda önümüzdeki dönemde, büyüyen iş kapasitemiz paralelinde, iş ve kurum kültürümüzün gelişimini de iş yapış şekillerimiz, ortak çalışma becerilerimiz, etik ilkelerimiz ve ortak değerlerimizle uyumlu şekilde sürdüreceğiz. Bir yandan buna yönelik gelişim programlarımızı planlarken, bir yandan da şirketimizin bu alanlardaki gelişimini yakından takip ediyoruz. Bundan sonraki süreçte Etik Komitesine yapılan ilgili başvuruların sayısı gibi yeni göstergeler eklemek, farklılıklar ve kapsayıcılık altında uygulanan pratiklerin benimsenmesi için uyum oranları ve bireysel hedefler belirlemek gibi adımlarla bu alandaki ele alma gücümüzü daha da artırmayı hedefliyoruz.

Tüm bu hassasiyetlerle BANTBORU'da kadın liderliğini ve kadın istihdamını destekleyen pek çok somut örnek vermek mümkün. 2004 yılında Kalite Kontrol Şefi olarak BANTBORU ailesine katılan arkadaşımız Berna Çakır Er, 19 yıllık çalışma geçmişinde birçok kilit yönetim pozisyonunda yer alarak kazandığı yetkinliklerle 2020 yılından bu yana BANTBORU Kalite Müdürü olarak görevine devam ediyor. Kalite Takım Lideri olarak yönetim sorumluluğu üstlenen Özge Topbaş arkadaşımız, 2022 yılında

Yarım Asırdır Baki Kalmamızı Sağlayan En Önemli Değerimiz “İnsan”.



Esnek ambalaj sektöründeki 50 yılı aşan yolculuğumuzda ve faaliyet gösterdiğimiz her alanda “en iyiye” ulaşarak ülkemize değer katan saygın bir şirketler topluluğu olarak “baki kalma” misyonumuzda, bizi başarıdan başarıya taşıyan en önemli değerimiz “insan”.

“BORUSANX İLE ÇALIŞMAKTAN MUTLULUK DUYULACAK BİR ALAN İNŞA EDİYORUZ”

BorusanX kültür dönüşümü projesiyle belirledikleri değer ve prensiplerle şeffaf bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflediklerini dile getiren Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş, “Borusanlıların refah ve huzur içinde oldukları, çalışmaktan mutluluk duyacakları bir alan inşa ediyoruz. Aynı zamanda geleceğe her anlamda yaşanabilir bir dünya ve refah içinde bir toplum bırakmak için çok sıkı çalışıyoruz” diyor.



Nursel Ölmez Ateş
Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı

Bu yıl 11 ülkede 14 binden fazla çalışanıyla 80. yılını kutlayan Borusan Holding, 200 yıl ve ötesinde Grup olma idealiyle hayata geçirdiği kültür dönüşümü projesi BorusanX ile çalışanları için şeffaf bir çalışma ortamı yaratmayı hedefliyor. Aynı zamanda Borusanlıların refah ve huzur içinde oldukları, çalışmaktan mutluluk duyacakları bir alan inşa etme amacıyla olan Holding’in gelecek dönem hedefleri arasında, sürdürülebilir büyüme, yenilikçilik ve müşteri memnuniyeti de öncelikli olarak yer alıyor. Bundan iki yıl önce 200 yıllık Grup olma amacına yönelik kültür dönüşümü projesi olan BorusanX’i hayata geçirdiklerini hatırlatan Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş, bu proje ile tüm Grup şirketlerinde mevcut kültürel öğelerini yeni düzen çalışma, liderlik kültürü ve yüksek performans kültürü odağı ile yeniden tanımlamayı, en ideal olanı tasarlamayı hedeflediklerini vurguluyor. “Üç yıl sürmesi planlanan ve oldukça köklü bir değişimi tanımlayan bu proje, Borusan’ın 200 yıllık bir şirket olma yolculuğunda kültürel anlamda lokomotif görevi üstlenecek” diyen Ölmez Ateş, Borusanlıların aktif katılımıyla gerçekleştirdikleri kurum kültürünü dönüştürmeye yönelik olan BorusanX’in olumlu etkisini şimdiden almaya başladıklarını söylüyor. Nursel Ölmez Ateş, 2024 Mart ayında gerçekleştirdikleri BorusanX Kültür Algı Anketi’nde BorusanX’in, çalışanların bağlılığını ve kurum kültürüne olan katkısını artırmada önemli bir rol oynadığını gördüklerini dile getiriyor ve şunları ekliyor: “Buna göre değerlerimiz ve kültürel prensiplerimizin yaşanma düzeyinde grup genelinde yüzde 22’lik bir artış gerçekleştiği ortaya çıkıyor. Kültürel prensiplerimiz arasında dönüştürücü olarak belirlediğimiz ve gelişimine özellikle odaklandığımız prensiplerin yaşanma düzeyinde ise yüzde 34’lük bir gelişim gözlemliyoruz.”

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu da sürdürülebilirlik odak alanlarından insan başlığının altında ele alırken gerek Holding gerek Grup şirketleri olarak farklı başlıklarda projeler gerçekleştirdiklerini

aktaran Ölmez Ateş, Grup bünyesinde iç iletişimi güçlendirmek, işe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak, çalışanlar arasında eşitlik bilincini oluşturmak için uyguladıkları politikalar ile programlar hakkında da şu bilgileri veriyor;

“Geleceğe iklim, insan ve inovasyon odaklı kapsayıcı bir stratejiyle ilerliyoruz”

Borusan Holding olarak bizim için çok önemli bir senenin içindeyiz. 1944’te çıktığımız yolculukta bugün 11 ülkede 14 binden fazla Borusanlı ile büyük bir Grubuz. İlk günkü heyecanla “Biz Aslında Daha Yeni Başladık” diyerek 80. yılımızı kutluyoruz. 80 yıllık birikimimizden ilham alarak daha sürdürülebilir bir dünya için yüzümüzü geleceğe döndük ve kendimize 200 yaş hedefi koyduk. 200 yıl ve ötesinde Grup olma vizyonuyla geleceğe yön veren bir kuruluş olmak için kararlı adımlar atarak iklim, insan ve inovasyon odaklı kapsayıcı bir stratejiyle ilerliyoruz. Sürdürülebilirlik çalışmalarımızın etki alanını genişleterek yarattığımız değeri kat kat büyütmeyi hedefliyoruz. Amacımız gelecek nesillere her anlamda yaşanabilir bir dünya bırakmak. Bu farkındalıkla yapılan çalışmaların çok daha bütüncül ve kapsayıcı olması gerektiğine inanıyor, kendimizi sürekli güncel tutuyoruz. Birbirine dokunan, birbiriyle uyum içinde çalışan disiplinleri yönetiyorum. Sürdürülebilirlik, iletişim, insan odağında toplumsal cinsiyet eşitliğinden iş güvenliği ve sağlığına kadar kapsamlı bir çalışma alanım var. Tüm bu çalışmalarımızda ayrıca toplumsal faydayı gözetken de bir anlayış benimsiyoruz. Geleceğe her anlamda yaşanabilir bir dünya ve refah içinde bir toplum bırakmak önceliğimiz ve bunun için çok sıkı çalışıyoruz.

“Yuvarlak Masa ile BorusanX’i daha iyi özümseme fırsatı oluşuyor”

Çalışanların şirket kültürünü ne kadar benimsediğini ölçmek ve yeni katılan çalışanları kültüre entegre etmek için birçok yöntemler kullanıyoruz. Borusan Grubu’na katılan tüm yeni çalışma arkadaşlarımızın BorusanX’i



tanımlayan değer ve kültürel prensiplerimizi özümsemesi ve bu yolculuğun bir parçası olabilmesi için mevcut oryantasyon sürecimize ek olarak Yuvarlak Masa uygulamamızı hayata geçiriyoruz. Bu uygulamada Grup şirketlerimizde çalışan kültür elçileri ile yeni çalışma arkadaşlarımızı bir araya getirip değerlerimizi ve kültürel prensiplerimizi bireysel yansımalarıyla birlikte ele almalarını sağlıyoruz. Bu sayede, hem yeni çalışma arkadaşlarımız mevcut organizasyon ile tanışmanın bir adım ötesine geçen bir ilişki başlatıyor

“ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK KAPSAMINI GENİŞLETMEYİ HEDEFLİYORUZ”

Şirketimizin gelecek dönem hedefleri arasında, sürdürülebilir büyüme, yenilikçilik ve müşteri memnuniyeti öncelikli yer alıyor. Bu hedeflere ulaşmak için insan kaynakları stratejilerimiz de belirleyici olacak. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık Borusan'ın en kuvvetli olduğu alanlardan biri. Özellikle toplumsal cinsiyet alanında yaptığımız başarılı çalışmalarımızla ön plana çıkan bir kurumuz. Eşitlik konusunda derinliği artırmak için Borusan Eşittir kapsamında “reborn” çalıştayları düzenleyerek, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık kapsamını genişletmeyi hedefliyoruz. Kadın liderlik oranı ve hem ofiste hem de sahada kadın çalışan sayımızı artırmak bizim için son derece önemli. 2030 yılına kadar yüzde 40 olarak hedeflediğimiz kadın liderlik oranımız 2023 yılında yüzde 29 oldu. Bu oldukça başarılı bir gelişme ve bu oranı artıracğıız.

hem de BorusanX kültürümüzü daha iyi anlayarak özümseme fırsatı buluyorlar. Buna ek olarak, her seviyeden yeni yöneticilerimiz Kültür Liderliği Gelişim Programına dahil oluyorlar. Bu gelişim programı ile bir lider olarak BorusanX kültür yolculuğundaki rolünü anlıyor ve liderlik araçlarına yeni yöntemler ekleyerek kendini geliştiriyor. Bu anlamda organizasyona da rol model oluyorlar. Çalışanlarımızın gelişme ve ilerlemeyi ne kadar hissettiğini ve benimsediklerini de dönemsel olarak gerçekleştirdiğimiz kültür algı anketi, çalıştaylar ve çeşitli içgörü toplama araçlarıyla sistematik olarak değerlendiriyor ve aksiyon ihtiyaçlarını hayata geçiriyoruz.

Borusan olarak, faydayı büyütme gayesiyle hareket ediyoruz. Bunun için çalışma arkadaşlarımızla düzenli olarak açık ve şeffaf bir şekilde iletişim kuruyor, katılımcılığı teşvik ediyor, Grubumuz değerleriyle örtüşen çalışmaları ödüllendiriyor ve tanıtıyoruz. İklim, insan, inovasyon odağındaki başarılı sonuçlar elde eden sürdürülebilirlik projelerini takdir için oluşturduğumuz Geleceğe İlham Ödül programı da bu şekilde ortaya çıktı. Borusanlıların fikirlerini, projelerini faydaya dönüştürüp birlikte büyütme istiyor, geleceğe ilham olan projelere ödül veriyoruz. Her yıl Grubumuzun

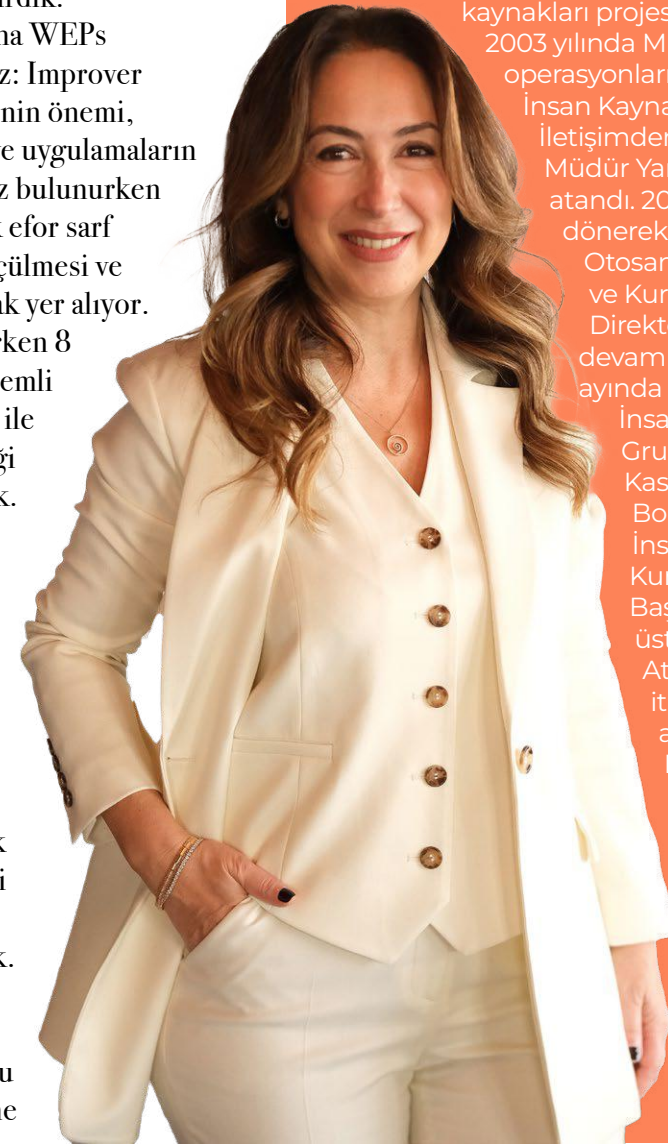
geçmişini, başarılarını kutladığımız Borusan Günü, değerlerimizi ve vizyonumuzu paylaşmak için de fırsat sunuyor.

“Borusan Eşitlik Okulu ile farkındalığı artırmayı hedefliyoruz”

Borusan olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı, kadın ve erkeğin tam anlamıyla eşit ve yan yana olduğu bir dünya hedefliyoruz. Bu doğrultuda hayata geçirdiğimiz ilk toplumsal cinsiyet odaklı projemizin üzerinden tam 12 yıl geçti. Bu süreçte pek çok değerli çalışmayı da hayata geçirdik. Aynı zamanda 2012 yılından bu yana WEPs imzacısıyız. WEPs Anket Skorumuz: Improver olarak kayda geçti. Cinsiyet eşitliğinin önemi, somut adımların atılması, politika ve uygulamaların tanıtılmasına yönelik çalışmalarımız bulunurken uygulama detaylarında daha yüksek efor sarf etmek, bu konudaki ilerlemenin ölçülmesi ve raporlanması gelişim alanımız olarak yer alıyor. Biz de bu amaçla 80. yılımızı kutlarken 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde önemli bir adım atarak KONDA Araştırma ile Borusan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algı Değişim Raporu'nu yayımladık. Rapor, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki algılarda 10 yıllık değişimi gözler önüne seriyor. Şirketimizde kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden ve kariyer gelişimlerini destekleyen projeler ortaya koyuyoruz. Toptalent kariyer platformuyla birlikte hayata geçirdiğimiz Borusan Eşitlik Okulu ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmayı hedeflediğimiz bir platform yarattık. Borusan çalışanlarının gönüllü olarak yer aldığı projemizde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu farklı başlıklarla ele alıyoruz. Online

NURSEL ÖLMEZ ATEŞ KİMDİR?

İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmasıyla birlikte 20 yılı aşkın bir süredir, insan odaklı bir yönetim anlayışıyla farklı sektörlerde liderlik rolleri üstlenerek, kurumsal alanda katkı sağlayan Nursel Ölmez Ateş, kariyerine Migros Türk T.A.Ş.'de Metod Organizasyon ve Planlama Departmanı'nda uzman yardımcılığı pozisyonu ile başladı. Burada Ar-Ge, Planlama, Proje Yönetimi departmanlarında yönetici olarak çalıştı ve pek çok yenilikçi insan kaynakları projesini devreye aldı. 2003 yılında Migros'un yurtdışı operasyonlarından Ramstore'a İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı. 2008 yılında Türkiye'ye dönerek Koçtaş ve Ford Otosan'da İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü olarak kariyerine devam etti. 2018 yılının Mart ayında Borusan Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı, Kasım 2019'da ise Borusan Holding İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanlığı görevlerini üstlenen Nursel Ölmez Ateş, Ağustos 2022 itibarıyla sorumluluk alanını genişleterek Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı oldu.



olarak düzenlenen ve ücretsiz olan eğitimi tamamlayan katılımcılara ise sertifika veriliyor. Özellikle grup şirketlerimizde kadın iş gücünü teşvik eden pek çok çalışmamız bulunuyor. Ağır sanayi, geleneksel olarak erkek egemen bir alan olarak görülmüş ve ne yazık ki bu durum, kadınların bu sektörde yeteneklerini ve potansiyellerini tam olarak kullanmalarının önüne geçmiştir. Son yıllarda bu alanda faaliyet gösteren tüm şirketlerimiz bu kalıpları yıkmak ve kadınların ağır sanayide daha aktif rol almalarını teşvik etmek için mentorluk programlarından farkındalık eğitimlerine, esnek çalışma modellerinden kadınlara ve çocuklara özel tesislere kadar birçok yaratıcı proje ve çalışmayı hayata geçirdi.

“Kapsayıcı İş İlanı Hazırlama ve

Mülakat Soruları Rehberi’ni hazırladık”

İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için bazı programlar uyguluyoruz. Toplumsal sorumluluk çalışmalarımızla birlikte, iş yapma prensiplerimizin temel bir unsuru olarak kucakladığımız, “kapsayıcılık, fırsat eşitliği ve adalet” vizyonunu pekiştirip güçlendirerek yolculuğumuza devam ediyoruz. Borusan Eşittir platformumuzu toplumsal cinsiyet eşitliği temasının ötesine taşıyarak çok daha kapsayıcı bir konuma getirmek amacıyla çalışmalara başladık. Bu çalışmaların ilk çıktısı olarak da Kapsayıcı İş İlanı Hazırlama ve Mülakat Soruları Rehberi’ni hazırladık.

Borusan olarak, iş ilanlarımızın hazırlanması sürecinde kapsayıcılık, eşitlik ve adalet ilkelerini temel alıyoruz. İlanlarımızın, düşünce, cinsiyet, nesil, din, dil, ırk, etnik kimlik, cinsel yönelim ve engellilik durumu ayrımı yapmadan yalnızca yetkinlik bazlı kriterleri içermesi, şirket kültürümüzün bir yansımasıdır. Aynı zamanda, BorusanX kültür yolculuğumuzla da paralel olarak işe alım süreçlerinde kapsayıcılık, fırsat eşitliği ve adalet ilkelerinin benimsenmesi; mülakatlarda bu ilkelerle çelişebilecek sorular sorulmaması ve yorumlar yapılmaması adına bu rehberi hazırladık.

Bu yıl yayımladığımız Borusan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algı Değişim Raporu’nun yanı sıra eşitliğe adanmış 10 yılı aşkın yolculuğumuz, Borusan Eşittir Platformumuz, Cinsiyet Gözlüğü Programımız, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hane İçi Şiddet Rehberimiz, Borusan Eşitlik Okulu gibi farkındalık yaratan projelerimizle toplumsal cinsiyet eşitliği temelli algıları değiştirmek için çalışıyor, 200 yıllık bir şirket olma hedefimize doğru ilerlerken insan kaynakları politikalarımızdan iletişime kadar geniş bir yelpazede projeler üretiyoruz. Önümüzde uzun bir yol olduğunu biliyor, umudumuzu ve inancımızı güçlü tutuyoruz. Eşit bir gelecek hayal ediyor ve bir an bile inancımızı yitirmeden, durmadan yorulmadan farkındalığı artırmak için çalışmaya devam ediyoruz.

“LİDERLİĞİN TANIMINI DEĞİŞTİRDİK”

“Yetenek yönetiminde, Alpha programımızla genç yetenekleri kurumumuza kazandırmak ve tutundurmak ön plana çıkıyor. 2018 yılından günümüze 100’ü aşkın Alpha genç yeteneği kurumumuza kazandırdık. Ayrıca çok değer verdiğimiz bir kültür dönüşümü programımız var. BorusanX kültür dönüşümünde liderliğin tanımına vurgu yapmak isterim, “güç odaklı” değil “güçlendiren liderlik”, “potansiyeli ortaya çıkaran”, “ben bilirimci” değil “öğrenen liderlik” olarak tanımlamaları değiştirdik. Böylece lider ve kuşak arasında kapsayıcılığı artırmış da oluyoruz. Bunlar elbette, çalışan için kurum deneyimini iyileştiren ve güçlendiren bir etkiye sahip.”

“Herkesin bir öyküsü vardır, onları dinleyin ve anlayın.”

Ellyn Shook

“ÇALIŞANLARIMIZI KALIPLARI KIRMAYA, SINIRLARINI ZORLAMAYA TEŞVİK EDİYORUZ”

Hayata geçirdikleri insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla farklı bakış açıları ile çeşitli tecrübelerden en doğru şekilde faydalanmaya özen gösterdiklerini dile getiren CarrefourSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı Bahar Tura, CarrefourSA Akademi ile mesleki ve teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişimlerini destekleyecek içerikleri çalışanlarla paylaştıklarını belirterek, “Çalışanlarımızı her zaman kalıpları kırmaya ve sınırlarını zorlamaya teşvik ediyoruz” vurgusu yapıyor.

Bahar Tura
CarrefourSA İnsan Kaynakları ve
Sürdürülebilirlik Genel Müdür
Yardımcısı



Bugün 60 ilde 11 bine yakın çalışanı bulunan CarrefourSA; samimiyeti, cesareti, tutkuyu ve sürekli gelişimi en önemli kurumsal değerleri olarak görüyor. Hiper, Süper, Gurme, Mini konseptlerindeki 1000’den fazla mağazasında ve www.carrefoursa.com Online Market’inde müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini en doğru şekilde karşılamak için çalışan CarrefourSA, farklı bakış açıları, farklı iş yapış biçimleri ve çok çeşitli tecrübelerden en doğru şekilde faydalanmaya özen gösteriyor.

CarrefourSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı Bahar Tura, insan kaynakları ve sürdürülebilirlik stratejilerinin temelinde, şirketin misyon, vizyon ve değerlerine uygun ekip arkadaşlarını bir araya getirmenin yattığını ifade ediyor. Bu doğrultuda odak noktalarının nitelikli işgücünü kazanmak ve yatırım yapmak, çalışanların iş yaşamındaki gelişimlerini desteklemek, organizasyon yapısını geliştirmek ve güçlendirmek, çalışanların motivasyon ve bağlılığını artırmak olduğunu vurguluyor. ‘Kariyerin Doğrusu CarrefourSA’da’ söylemini destekleyecek şekilde tüm iş süreçlerinde işin doğrusunu yapmak için farklı eğitimler ve programlarla yetenek havuzlarını güçlendirdiklerini de aktaran Tura, “Çalışanlarımızı her zaman kalıpları kırmaya ve sınırlarını zorlamaya teşvik ediyoruz. Perakende gibi zorlu, dinamik ve hızlı bir sektörde gerek kurumsal gerek ticari olarak her alanda yenilikleri takip ediyor, şirketimizin karakterine ve ihtiyaçlarına en uygun olan gelişmeleri hızlıca sahiplenerek sistemlerimize uyarlıyoruz” bilgisini veriyor.

Şirket kültürünün devamı için attıkları adımlar ile gelecekte bu adımlara eklemeyi düşündükleri yenilikleri aktaran Bahar Tura, çalışan mutluluğunu, bağlılığını

ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdikleri öne çıkan projelerden de şöyle bahsediyor;

“Aramıza yeni katılanlar için mentorluk ve koçluk süreçlerimiz var”

Şirketimizin en önemli odak noktası müşterilerimizin ihtiyaç duydukları tüm ürünlere doğru üreticiden, doğru fiyata ulaşmasını sağlamak... 50 binden fazla ürünü ‘Doğrusu CarrefourSA’da’ anlayışımızla doğru kalitede ve doğru fiyata, yılda 205 milyonu aşkın müşteriye ulaştırıyoruz. Bunu yaparken de çevreye, insana ve ekonomik kalkınmaya değer katan çalışmaları ‘Doğrusu’ vizyonu ile hayata geçiriyoruz.

Şirket kültürümüzü güçlü tutmak ve yaymak oldukça önemli. Bu kapsamda yeni katılan çalışanlarımıza şirket kültürümüzü doğru şekilde aktarıyor ve sürekli gelişimlerini destekliyoruz. Genel müdürlüğümüz, mağazalarımız ve depolarımızda oryantasyon programından itibaren yol arkadaşı (Buddy), mentorluk ve koçluk programlarını yürütüyoruz. Alanında uzman olan ekip arkadaşlarımızı iç eğitimci olarak konumlandırıyor, böylelikle çalışanların sahip olduğu bilgi, birikim ve tecrübeyi diğer çalışanlarla paylaşımlarını sağlıyor, karşılıklı öğrenmeyi teşvik ediyoruz. CarrefourSA Akademi ile mesleki ve teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişimlerini destekleyecek içerikleri de çalışanlarımızla paylaşıyoruz.

Düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz çalışan bağlılığı anketlerinde, şirket kültürümüze dair değerlendirmeler de yapıyoruz. Ayrıca, düzenli aralıklarla yaptığımız çalışan nabız yoklamaları sayesinde, çalışan bağlılığı ve kültür yönetimiyle ilgili aksiyonlarımızı gözden geçirmeye imkan buluyoruz. Yeni katılan çalışanlarımız için yol

arkadaşlığı programının yanı sıra saha ekiplerimiz için mentor mağazalar uygulamamız da bulunuyor. Böylece kültürel adaptasyon ve gelişimi, bir İK fonksiyonu olarak sınırlandırmadan, tüm çalışanlarımızın birlikte sahiplenmesini sağlıyoruz.

“Kariyere Log-in MT ile

hedefimiz ‘Yeni Neslin Sabancısı’”

CarrefourSA olarak genç yetenekleri şirketimize kazandırmayı da önemsiyoruz. Bu kapsamda da genç yetenekler için farklı programlar hayata geçiriyoruz. Özellikle genç yetenekler için hayata geçirdiğimiz Kariyere Log-in MT programında, tüm iş hayatları boyunca faydalanabilecekleri çok kapsamlı ve derinlikli eğitim programları sunuyoruz. Bu yıl 4. kez düzenlediğimiz ve bugüne kadar 46 genç yeteneği şirketimize kazandırdığımız ‘Kariyere Log-in MT’ adlı programımız aracılığıyla, ‘Yeni Neslin Sabancısı’ vizyonumuzu ve değerlerimizi yansıtan, perakende sektöründe kariyer yapmak isteyen genç yetenekleri şirketimize alarak geleceğin liderlerini yetiştirmeyi amaçlıyoruz. Binlerce başvuru arasından titiz elemelerle programa dahil olan bu genç yeteneklerimiz, çalıştıkları birimden bağımsız olarak saha çalışmalarından üretici görüşmelerine, program ve

uygulama eğitimlerinden kişisel gelişim çalışmalarına kadar çok geniş yelpazede eğitimlerden faydalanıyorlar. Program sonunda ise MT’lerimiz için bir kariyer ve gelişim planlaması hayata geçiriyoruz. Burada küresel kurumsal danışmanlık şirketlerinin üst düzey yöneticiler ve müdür altı seviyeler için uyguladığı envanterleri uyguluyoruz. Bu çalışma ile çalışanların potansiyel değerlendirmelerini bağımsız bir programla destekliyoruz. Gerçekleştirilen bu envanterlerde çalışanlarımız için gelişim planları hazırlanıyor. İşe alım süreçlerimizden terfi süreçlerimize kadar olan tüm aşamalarda da bu envanterleri uyguluyoruz.

“C-Mobil ile 11 bin çalışanımıza tek bir noktadan ulaşabiliyoruz”

60 ilde faaliyet gösteren ve 11 bin çalışanı olan bir marka olarak, iletişimi sürekli hale getirmek elbette kolay bir iş değil. Ancak şanslıyız ki iç iletişim sistemlerimiz bu konuda oldukça güçlü. Tamamen öz kaynaklarımızla hayata geçirdiğimiz C-Mobil uygulamamız sayesinde 11 bin çalışanımızın tamamına tek bir noktadan ulaşabiliyoruz. Buradan hem işlerimizle ilgili duyurularımızı paylaşabiliyor hem de çalışanlarımızın sesini duyabiliyoruz.

“BİZİM İÇİN İŞİN CİNSİYETİ YOK”

“Çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda sektörümüzün en iddialı şirketlerinden birisiyiz diyebilirim. Biz her seviyede cinsiyet dengesini gözeterek planlama yapıyoruz. Geldiğimiz noktada Genel Müdürlüğümüzde çalışanlarımızın yarısından fazlasının kadın olduğunu söylemekten mutluluk duyuyorum. Bu oranı mağaza ve depolarımızda da yakalamak için çalışmalarımız devam ediyor. Ayrıca hiçbir iş kolunda cinsiyet ayrımı yapmadan görevlendirme yapıyoruz. Kadın depo müdürümüz, kasabımız, balıkçımız, forklift operatörlerimiz var. Bizim için işin cinsiyeti yok; yeterli eğitim ve doğru ekipmanlar sunulduğu takdirde kadınlar da ağır olarak tanımlanan işleri rahatlıkla yapabilir.”



Ekipler arası sosyal etkileşimi artırmak amacıyla kurduğumuz kürek, yelken, bowling, basketbol ve koşu kulüplerimizin yanı sıra, 10 yıldır faaliyet gösteren bir tiyatro grubumuz da bulunmakta. Ayrıca, ‘Yaza Merhaba’ ve ‘Yaza Veda’ partileri düzenleyerek çalışanlarımızla bir araya geliyoruz. Bunlara ek olarak, üst yönetimin de katılımıyla mağaza ve depolarımızı ziyaret ederek, çalışanlarımıza kıdem plakeleri takdim ediyor ve kutlamalar gerçekleştiriyoruz. Bir diğer uygulamamız ise bu sene başlattığımız ‘CarrefourSALI Sohbetleri’. Her ay salı günleri yaptığımız online yayınlarda İcra Kurulu Üyelerimiz, çalışanlarımızdan gelen soruları yanıtlıyor ve sorumluluk alanlarına dair güncel bilgileri tüm çalışanlarla paylaşıyor.

Çok uzun zamandır basılı olarak yayımladığımız ancak pandemi ile birlikte ara verdiğimiz CarrefourSA Postası dergimizi de online olarak tekrar yayımlamaya başladık. Bu derginin içeriğini tamamen çalışanlarımız oluşturuyor. Şirkete dair haberlerle birlikte; evlilik, hayvan sahiplenme

gibi pek çok kişisel mutluluk da bu online dergi sayesinde tüm şirketimiz ile paylaşılmış oluyor.

“Kadınlar tarafından yönetilen 13 mağazamız var”

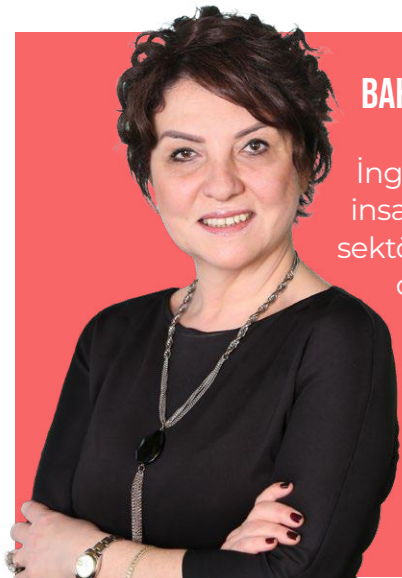
Toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumların gelişiminde anahtar rol oynadıklarını biliyoruz. Bu bilinçle Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri Platformu’nun imzacıları arasında yer alan ilk Türk gıda perakendecisi olarak, Kadınların Gücü CarrefourSA’nın Gücü çatı projesini hayata geçirdik. Bu çatı altında ‘Geleceğin Kadın Kasap/Balık Reyon Görevlisi’ projesi kapsamında verdiğimiz eğitimlerle şu ana kadar 20’den fazla kadın kasap istihdamı gerçekleştirdik. “Güçlü Kadın Mağazalar” projesi kapsamında tüm süreçleri kadınlar tarafından yönetilen 13 mağazamız bulunuyor. Pandemi ile sürekli hale getirdiğimiz ‘Esnek Çalışma Modeli’ ile de özellikle anne olan çalışanlarımızın iş ve aile hayatlarını



dengelemelerinde kolaylık sağlayarak kadınların iş hayatından uzaklaşmalarının önüne geçiyoruz. Ayrıca CarrefourSA olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimlerimizin yanı sıra İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi'nin bir üyesi olarak şirket içinde bu konuda da bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştiriyoruz.

“1 down sendromlu istihdam etmek”

Kapsayıcılık ve çeşitlilik konusu özellikle pandemiyle başlayan dönemde modern insan kaynakları yönetimi



BAHAR TURA KİMDİR?

İngiliz dili ve edebiyatı mezunu olan Bahar Tura, 28 yıldır farklı sektörlerde insan kaynaklarının her alanında deneyim kazanma fırsatı oldu. Otomotiv sektörü ile başladığı çalışma hayatına, ilaç sektörü, sanayi ve hizmet, son olarak da perakende sektörü deneyimleri ile devam etti. Bahar Tura, 2019'dan beri CarrefourSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi olarak işe alım, yetenek yönetimi, özlük-bordro, ücret yönetimi, organizasyonel gelişim, eğitim, endüstriyel ilişkiler ile iş sağlığı güvenliği, çevre, kalite ve sürdürülebilirlik süreçlerinden sorumlu olarak görev yapıyor.

anlayışıyla bağdaştırılsa da biz bu konuyu CarrefourSA olarak yıllardır en üst düzeyde sahipleniyoruz. Özellikle dezavantajlı bireylerin istihdama katılması; onların yaşadıkları sorunlarla ilgili farkındalık yaratılması ve bu sorunların çözümüne ilişkin somut proje ve uygulamaların hayata geçirilmesi, öncelik sıralamamızın en üstünde yer alıyor. Bu bireyleri fiziksel engelli olarak değil, fiziksel farklılıkları olan kişiler olarak görüyor ve bu farklılıkların iş hayatlarında bir engel teşkil etmesini istemiyoruz. Bu durum, iş kültürümüzdeki insan odaklı yaklaşımımızın bir göstergesi. CarrefourSA olarak ‘Doğrusu’ yaklaşımının uzantılarından birisi de bu. ‘Yaşam İçin Doğrusu’nu yapma iddiasını ortaya koyarken bunu insana ve dünyaya dokunan her alanda sahipleniyor ve uyguluyoruz. Biz aslında bu söylemle sadece CarrefourSA için değil, çalışanlarımız, bayilerimiz, tedarikçilerimiz, dünyamız; kısacası tüm paydaşlarımız için doğrusunun peşindeyiz. Bu yolda da sadece fikirlerimizle değil, icraat ve projelerimizle, içinde bulunduğumuz topluma pozitif katkı sağlıyoruz.



“CARREFOURSA KARIYER SEPETİM STAJ PROGRAMI İLE X KUŞAĞININ SAYISINI ARTIRACAĞIZ”

“Genç istihdamı konusunda önemli çalışmalar hayata geçiriyor, genç yetenekleri şirketimize kazandıracak staj ve kariyer fırsatlarını çok önemsiyoruz. CarrefourSA Kariyer Sepetim Staj Programı'nda da başarılı genç yeteneklere staj dönemi sonunda iş imkânı sunuyoruz. Bunun yanı sıra iştiraki olduğumuz Sabancı Holding bünyesinde gerçekleştirilen Sabancı Holding Yeni Neslin Kariyer Deneyimi Staj Programı, Seed Management Trainee Programı ve Seed Dijital Management Trainee Programı içerisinde eğitim alan ve CarrefourSA iş kültürüne uyum sağlayan gençleri ekiplerimize dahil ediyoruz. Şu an yüzde 10'una yakın bir kısmı X kuşağı gençlerden oluşan çalışan profilimizde bu sayının kısa süre içinde hızla artacağını öngörüyoruz.”

Bu kapsamda down sendromlu bireyleri istihdam ettiğimiz CarrefourSA+ 1 Mutluluk projemiz ile iş hayatında da engelleri kaldırıyor ve kapsayıcı bir politika izliyoruz. Mağazalarımızın içinde yer alan Lezzet Arası restoranlarımızda istihdam ettiğimiz down sendromlu çalışma arkadaşlarımızın sayısı şu anda 9. Hedefimiz ileride açılacak olan tüm restoranlarımızda en az 1 down sendromlu bireyi istihdam etmek.

İşitme engelli çalışanlarımız için işaret dili ile tasarladığımız video eğitim, oryantasyon eğitimi, müşteri bilgilendirme kartları, işe alım ve performans süreçlerinde verdiğimiz tercümanlık desteğini kapsıyor. ‘Ellerin Sesi’ olarak adlandırdığınız bu uygulamayı ayrıca tüm sektörümüzün de hizmetine bedelsiz şekilde sunmaktan gurur duyuyoruz.

“BAŞARIMIZIN İLK ANAHTARI ‘İNSAN’A YATIRIM”

Şirket çatısı altındaki insan kaynakları uygulamalarını ‘bir çalışan ne ister?’ sorusundan ziyade ‘insan olarak ne beklenir, doğrusu ve ideali ne olmalıdır?’ düşüncesiyle gerçekleştirdiklerini dile getiren Edenred Türkiye CHRO’su İpek Baylav, “Edenred Türkiye ekibi olarak bizim için başarının ilk anahtarı ‘insan’a yatırım. Rüya Takımımızın memnuniyeti için açık iletişimden toplumsal cinsiyet eşitliğine kadar kapsamlı çalışmalarımızı sürdüreceğiz” diye konuşuyor.



Yemek kartı sektöründe dünyada 62 yıldır, Türkiye’de ise 32 yıldır faaliyet göstererek, çalışan bağlılığı ve yan haklar alanında şirketlere kurumsal gider yönetimi sağlayan Edenred Ticket Restaurant, başarıya giden yolun çalışan memnuniyetinden geçtiğinin bilinciyle hareket ederek insana yatırım yapmaya devam etmeyi amaçlıyor. Bugün Türkiye’nin her ilinde 35 bini aşkın kurumsal müşterinin 1,5 milyonu aşkın çalışanına hizmet veren Edenred Türkiye, Rüya Takımının memnuniyeti için açık iletişimden toplumsal cinsiyet eşitliğine kadar pek çok kapsamlı çalışmayı hayata geçirmeyi hedefliyor.

Kurum kültürünün odak noktasına çalışanları koyduklarını söyleyen Edenred Türkiye CHRO’su İpek Baylav, “İş dünyasını, herkes için daha iyi bir yer haline getirmek hedefimiz. Bu doğrultuda sunduğumuz güvenilir, etkin, esnek ve modern hizmetlerimizle tüm paydaşlarımıza fayda sağlıyoruz. Bu fayda, şirket bünyesinde gerçekleştirdiğimiz, insanı merkezine alan çalışmaların bir yansıması. Dolayısıyla şirketimizde yaptığımız her çalışmayla hem arkadaşlarımıza örnek olabilmek hem de bunu iş dünyasına entegre edebilmek istiyoruz” diyor.

İnsan kavramının önemine odaklanarak, ayrımcılığa karşı global düzeyde daha gelişmiş girişimler üstleneceklerini de sözlerine ekleyen Baylav, insan kaynakları stratejileri ile bu alanda gelecek dönemde uygulamayı planladıkları çalışmalar hakkında şunları aktarıyor;

“Odağımız her şeyden önce her zaman, insan”

Edenred Ticket Restaurant olarak Türkiye’de farklı ihtiyaçlar için çeşitli kartlarımız mevcut. Ticket

Restaurant Yemek Kartı ile öğle yemeği harcamalarında, Ticket Car Akaryakıt Çözümleri ile akaryakıt alımlarında, Ticket Compliments Hediye Kartı ile teşvik ve ödüllendirme programlarında şirketlere tasarruf sağlıyor ve hem kurumların hem de çalışanlarının hayatlarını kolaylaştırıyoruz. Türkiye çapında 60 bin üye restoran ve kafede, binlerce akaryakıt istasyonunda hizmet veriyoruz. “Bağları zenginleştirerek güçlendiriyoruz. Daima, daha iyisi için” şeklinde ifade ettiğimiz var oluş amacımıza uygun olarak tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratmayı amaçlıyoruz.

Tüm bunları yaparken Edenred Türkiye olarak odağımızda her şeyden önce her zaman ‘insan’ var. ‘bir çalışan ne ister?’ sorusundan ziyade ‘insan olarak ne beklenir, doğrusu ve ideali ne olmalıdır?’ düşüncesiyle çalışmalarımızı gerçekleştiriyoruz. Bu çalışmalarımızı, istikrarlı bir şekilde devam eden, herhangi bir bitiş tarihi olmayan, canlı ve dinamik bir değişim programı veya yolculuğu olarak tanımlıyoruz. Bu yolculuk, en başında her kademedan tüm çalışanlarımızı dinleyerek, ihtiyaçlarını anlayarak ve bunun için onlara önemli oranda vaktimizi ayırarak başlıyor. Küçük fokus gruplar organize ediyoruz; farklı departmanlardan ekipleri bir araya getirerek arkadaşlarımızı eğitimler ve workshoplar ile destekliyoruz. Daha önemlisi aldıkları eğitimleri günlük hayatlarında uygulayabilmeleri için ortamlar oluşturuyoruz.

“İcra kuruluna orta kademedeki yöneticilerimizi de dahil ediyoruz”

Bu yolculukta, ‘Rüya Takımımızın her bir üyesi bu yaptığımız değişimleri fark ediyor mu, modernize ettiğimiz iş yapış tarzımız her kademedede eşit oranda işliyor mu’ diye anlamak için nabız yoklama anketleri yapıyoruz. Dahası, global düzeyde her iki senede bir çalışan memnuniyeti anketi düzenliyoruz. ‘Edenred’in



“EĞİTİM-GELİŞİM PROGRAMLARINA ÇOK KIYMET VERİYORUZ”

“Eğitim ve gelişim olmadan çalışanlarımızı istedikleri noktaya getirme şansımız yok, mevcut işlerini layıkıyla yapma şansları da yok. Dolayısıyla eğitim-gelişim programlarına çok kıymet veriyoruz. Bunu performans yönetim sistemimiz aracılığıyla takip ediyoruz ve aslında sadece onlar adına karar vermiyoruz, onların da kendi adlarına karar vermesi için elimizden gelen desteği sağlıyoruz. Mentorluk eğitimleri, liderlik eğitimleri, teknik eğitimler, kişisel gelişim eğitimleri ile her alanda onları geliştirmeye çalışıyoruz. Aynı zamanda Rüya Takımımıza yeni dahil olan arkadaşlarımız, tüm oryantasyon programı ve eğitim süreçlerini Edenred Dijital Üniversitesi adını verdiğimiz platform üzerinden almaya başlıyorlar.”

Sesi’ adını verdiğimiz ‘Eden Voice’ adlı bu anketle, hem arkadaşlarımızın geçtiğimiz son iki sene içindeki uygulamalarımızı değerlendirmelerini bekliyoruz hem de ‘Peki neyi daha farklı yapalım? Hayatınızda neler değişiyor? Bizden beklentiniz nedir?’ sorularını sorarak onlara danışıyor ve aldığımız geri bildirim doğrultusunda da somut aksiyonlara geçiyoruz.

Dönemsel olarak, farklı konuları merkezine alan anketler gerçekleştiriyoruz. Arkadaşlarımızın cevaplarına göre uygulamalarımızı nasıl geliştirmemiz gerektiğine dair bilgi sahibi oluyor, destek alıyoruz. Bunun yanında kurum kültürümüzde silo mantığını kırarak, herkesi tek bir takım haline dönüştürdük ve dolayısıyla karar verme sürecine arkadaşlarımızı dahil ettik. Bu girişim, özellikle yeni katılan arkadaşlarımızın şirket kültürünü benimsemesi için çok değerli.

Öte yandan bu sene itibarıyla icra kurulumuzu genişletiyor ve kurula orta kademedeki yönetici arkadaşlarımızı da dahil ediyoruz. Böylece, tüm Edenred Türkiye ekibinin, sadece operatif tarafta değil, şirketin stratejilerinde de söz hakkına sahip olduğunu göstermek istiyoruz. Amaçlarımızdan biri de karar alma süreçlerinde nasıl sorgulama yaptığımızı yaşayarak tecrübe etmelerini sağlamak. Edenred Türkiye olarak aldığımız hiçbir karar sadece yönetim ekibinden çıkmış değil, çalışanlarımızın da kararları ve yönlendirmeleriyle yolculuğumuzu sürdürüyoruz.

“Sosyal sorumluk projelerinin önemli ayağını çalışanlarımız oluşturuyor”

Açık iletişim süreciyle ücret politikasından kariyer yönetimine attığımız her adımı şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Pozitif veya negatif, her şeyi açık yüreklilikle konuşarak bütün soruları cevaplamaya çalışıyor, gri alanlar bırakmamaya özen gösteriyoruz.

Saygı, müşteri tutkusu, girişimci ruh, hayal gücü ve sadelik olmak üzere beş ana değerimize bağlı kalmayı ve tüm faaliyetlerimizi bu değerler çerçevesinde sürdürmeyi önemsiyoruz. Bu kapsamda; özellikle kurum kültürümüze entegre ettiğimiz dayanışma ve gönüllülük ilkelerini merkezine alan çalışmalarla Rüya Takım olarak paylaştığımız değerleri güçlendiriyoruz.

Kurumumuzun ‘İdeal İnsan, İdeal Dünya ve İdeal Gelişim’ felsefesi üzerine hayata geçirdiği kurumsal sosyal sorumluk projelerinin çok önemli bir ayağını, çalışanlarımız oluşturuyor. Bu projelerimize çalışanlarımızın her zaman gönüllü olarak katılmalarına önem veriyor ve onları teşvik ediyoruz. Edenred’in dünya çapında dayanışma ve yerel toplulukları desteklemek adına ilan ettiği ‘İdeal Hafta’da şirketimizin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki Edenred çalışanları gönüllü olarak birbirinden değerli ve anlamlı sosyal sorumluluk projelerine vakitlerini ayırıyor. Yine tüm dünyadan Edenred çalışanlarının iyi bir amaç için koşmasını, yürümesini, bisiklet sürmesini veya yüzmesini teşvik eden ‘Edenraid’ etkinliğimiz kapsamında da sosyal sorumluluk projelerine imza atan kuruluşlarla ortak çalışmalar gerçekleştirerek onlara destek oluyoruz.

“Kurum kültürümüzde mesleklerin ve işin cinsiyeti yok”

Edenred Ticket Restaurant olarak çalışma prensibimizin temelini cinsiyet değil, eşitlik ve çeşitlilik oluşturuyor. Bilgi birikimi ve donanımına sahip kadın, erkek her çalışanın kariyerinde yükselebilmesi için fırsat sunuyoruz.

Edenred, global düzeyde de kadın istihdamına büyük önem veriyor, faaliyet gösterdiği 45 ülkede kadın

İPEK BAYLAV KİMDİR?

Lisans eğitimini Maryland Üniversitesi’nde Uluslararası İlişkiler ve Psikoloji bölümlerinden çift anadal yaparak tamamlayan İpek Baylav, iş hayatına 1999 yılında Antal International Danışmanlık şirketinde İşe Alım Danışmanı olarak başladı. Ardından PriceWaterhouseCoopers İnsan Kaynakları Danışmanlığı bünyesinde Kıdemli Danışman olarak görev yaptı ve farklı sektör ve coğrafyalardaki uluslararası firmalara insan kaynakları dönüşümü, organizasyonel gelişim, seçme ve yerleştirme alanlarında danışmanlık hizmeti verdi. 2005 yılı itibarıyla ilaç sektöründe insan kaynakları ve kurumsal iletişim alanlarında farklı liderlik görevleri üstlendi. 2017 yılında ING Bank bünyesinde Bireysel Bankacılık, Kobi Bankacılığı, Ticari Bankacılık, Kurumsal Bankacılık ve Şube Operasyonlarından sorumlu İnsan Kaynakları Grup Müdürü olarak çalıştı. Ardından BDP Lojistik firmasının İnsan Kaynakları ve İletişim Direktörlüğü görevini üstlenen İpek Baylav, Haziran 2022’den bu yana ise Edenred Türkiye’de İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyor.





çalışan sayısının artmasını sağlayacak hedefler belirliyor. Çalışanlarının yüzde 53'ü, yönetim kurulunun yüzde 50'si kadın olan Edenred Türkiye ise bu hedeflere yoğun çabalar harcamadan doğal bir biçimde ulaşmış durumda. Çünkü bizim kurum kültürümüzde mesleklerin cinsiyeti olmadığı gibi kadın çalışan ve erkek çalışan kavramları da bulunmuyor. Edenred'de yalnızca pozisyonların gerekliliklerine göre yapılan işe alımlar ve özlük haklarını eşit bir biçimde alan çalışanlar bulunuyor. Odak noktasına insanı koyan eşitlikçi yaklaşımımızla iş dünyasını tüm çalışma arkadaşlarımız için daha iyi bir yer haline getirebilmek; eşitliği sağlamanın iş hayatının normali olduğu yarımlar için çalışmaya var gücümüzle devam edeceğiz.

“Herkes için hakkaniyetli, adil bir çalışma ortamı sağlıyoruz”

Fırsat eşitliği ve çeşitlilik kurum kültürümüzün temel parçaları. Dil, din, ırk ve cinsel kimlik gözetmeksizin herkes için hakkaniyetli, adil bir çalışma ortamı yaratmaya özen gösteriyor, yetenekli her insanın yükselmesine fırsat tanıyoruz. Bu bakış açısını resmileştirmek amacıyla imzaladığımız global düzeyde bir anlaşma olan ‘Çeşitlilik Bildirgesi’ ile de çalışanlara hiçbir şekilde ayrımcılık yapmayacağımızın sözünü veriyoruz. Bu bildirge ile işe alım, eğitim ve kariyer yönetiminde yer alan tüm yöneticileri, ardından da kademeli olarak tüm çalışanları

eşitlik ve çeşitlilik konularında eğitmeyi ve bilgilendirmeyi taahhüt ediyoruz. Bu ilkelere daha çok şirketin uyması, ilkelerin iş dünyasına daha fazla yayılmasını desteklemek amacıyla çalışanlarımızı, müşterilerimizi, tedarikçilerimizi ve iş ortaklarımızı bilgilendirmek için çalışıyoruz. Şirketimizde engelli çalışanlarımıza kapımız sonuna kadar açık. Her biri kendi alanında harika performans gösteriyor ve başarıya ulaşmamıza ortak oluyor. Fiziksel engelleri bulunan çalışanlarımıza hayatlarını kolaylaştırmak adına, bireysel ihtiyaçları doğrultusunda, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar getiriyoruz. Bu farklı ve esnek uygulamalar sayesinde, engelli çalışanlarımızın da engin tecrübe ve deneyimlerinden maksimum oranda fayda sağlıyor, onlarla daha da güzel olduğumuza inanıyoruz.



Talk BEYOND BORDERS

Unrivalled Gold Series



EBLC- Exclusive Business English Camp

Profesyoneller için Londra, U.K

100 ders saati ile konforlu yaşam alanında etkin dil öğrenimi

Dilbilimci Seda Yekeler tarafından, “Yek Metot” ile verilen BSLA eğitimleri, iş insanlarına özel hazırlanan programları ile İngiltere’deki, “Exclusive Business English Camp” deneyiminde konaklamalı olarak verilmektedir.

5/7/12/15/30 Günlük Programlar:

- Seda Yekeler tarafından verilecek olan 70 saatlik BSLA Eğitim programı
- Seda Yekeler tarafından verilecek olan 30 saatlik BSLA Eğitim programı (Türkiye’de kişiye özel)
- Sabah kahvaltısı ve akşam yemeği
- Konaklama
- Sosyal aktiviteler (yoga, sağlıklı beslenme programı, key note speaker programları, transferler)
- Eğitim sonu kişiye özel değerlendirme raporu ve dil ehliyeti



Program Tarihleri:

1. Grup 5 Temmuz
2. Grup 2 Ağustos
3. Grup 6 Eylül

“AMACIMIZ, ÇALIŞANLARIMIZIN ‘İYİ Kİ BURADAYIZ!’ DEMELERİ...”

Benimsediği kurumsal değerlere ve kurum kültürüne uygun olarak tüm çalışma arkadaşlarıyla #Birlikteyiz #SeninleBirlikte söylemine uygun şekilde hareket ettiklerini dile getiren Esas Gayrimenkul İnsan ve Kültür Kıdemli Direktörü Aslı Kemal, çalışma arkadaşları için gurur duyarak “iyi ki buradayız!” diyecekleri bir yapıya ulaşmayı amaçladıklarını, bunun için de şirket değerlerini günlük hayata yerleştiren keyifli ve mutluluk veren birçok uygulamayı hayata geçirdiklerini söylüyor.



Aslı Kemal
Esas Gayrimenkul İnsan ve Kültür
Kıdemli Direktörü

Yurt içinde ve yurt dışında toplam 3 milyar Euro yatırımla, çevre dostu olan ofis, konut ve alışveriş merkezi projelerine imza atan Esas Gayrimenkul’ün, çalışanları için vizyonu, gurur duyarak “iyi ki buradayız!” diyecekleri, ilham veren, anlam buldukları ve güven duyup inanarak bir parçası olmak isteyecekleri, vazgeçilmez bir yapıya ulaşmak. Türkiye genelinde 7 alışveriş merkezi, 3 ofis binası ve 1 konut projesini hayata geçiren, 20 AVM ve ofis ile 1 milyon metrekareye yakın kiralanabilir alanı yöneten şirket, çalışma arkadaşları ile birlikte büyümeye ve sürekli öğrenmeye, yapılan işten ve işyerinden keyif alınmasının önemine inanıyor. Şirket, benimsediği kurumsal değerlere ve kurum kültürüne uygun olarak tüm çalışma arkadaşlarıyla #Birlikteyiz #SeninleBirlikte söylemine uygun şekilde hareket ediyor.

Oluşturdukları değer önermesiyle güvenilir, insan odaklı, çevik, inovatif, topluma duyarlı, sürdürülebilirlik, yüksek performansa odaklı, kapsayıcı ve keyifli bir kültür sunarak geleceği şekillendiren bir şirket olmayı amaçladıklarını dile getiren Esas Gayrimenkul İnsan ve Kültür Kıdemli Direktörü Aslı Kemal, insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla nasıl fark yarattıklarını, şirketin gelecek dönem hedefleri ve insan kaynakları stratejilerinin neler olacağı hakkında şu bilgileri veriyor;

“Önceliğimiz, çalışma arkadaşlarımızın değerli ve fikirlerinin önemsendiğini hissetmeleri”

Şirketimiz, yenilikçi ve samimi uygulamalarıyla #Birlikteyiz #SeninleBirlikte işveren markasını kurum içinde ve kurum dışında güçlendirip, bütünsel yetenek yönetimi süreçleri uyguluyor. Değerlerimizi birlikte sahiplenerek güven kültürünü, üretkenliği, performansı ve otonomiği artırıyoruz.

Uygulamaya devam ettiğimiz ve her gün bir yenisini eklemek için çabaladığımız çokça uygulamamız bulunuyor. Bunlardan bazılarını; kurumsal esenlik programımız, hobi kulüplerimiz, çalışan deneyimi platformumuz, çevik takımlar, tersine mentorluk, öneri sistemimiz, tanıma ve takdir programlarımız, gelişim programlarımız, çalışan deneyimi odak grup çalışmalarımız, takım ruhunu güçlendiren motivasyonel etkinliklerimiz, iç iletişim platformumuz, ilham veren Çeviklik Günü, Teknoloji ve İnovasyon Günü gibi özel gün etkinlikleri oluşturuyor. Çalışma arkadaşlarımıza kendilerini değerli hissettirmek ve fikirlerini önemsemek önceliğimiz. Bunu yaparken de “herkes için” yaklaşımını benimsiyoruz. Kurum içi anket ve deneyimler sonucunda kalıcı olarak hibrit ve esnek saatlerde çalışma modeline geçtik. Ofise gelip gelmeyeceklerine, hangi gün ve saatlerde ofiste çalışacaklarına çalışma arkadaşlarımız kendileri karar veriyorlar. Ayrıca kalıcı olarak hibrit çalışma modeline geçmemize rağmen, önemli bir bütçe ile çalışma arkadaşlarımızın sesini duyarak hayata geçirdiğimiz, yeni nesil sosyalleşme ve çalışma alanımız olan Hubitat’ı hayata geçirdik.

“Esenlik İzni uygulamasına geçtik”

Çalışma arkadaşlarımız için hayata geçirdiğimiz pek çok özel uygulama var. Sevdiklerimizle birlikte doğum günümüzü dilediğimiz gibi geçirebilmemiz için hepimizin hediyesi bir günlük doğum günü iznidir. Esas Gayrimenkul’de insan odaklı, kapsayıcı ve güven merkezli yaklaşımımız ile Esenlik İzni uygulamasına geçtik. Kendimizi iyi hissetmediğimiz durumlar, önemli günler, kurum ve kuruluşlardaki işlemler, okul toplantıları, taşınma, ailevi nedenler, kadın çalışma arkadaşlarımızın regl dönemindeki dinlenme ihtiyaçları gibi muhtelif gerekçelerle çalışma saatleri içinde ihtiyaç duyulan süreleri



ASLI KEMAL KİMDİR?

İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden 2003 yılında mezun olduktan sonra, öğrenimine Yıldız Teknik Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans programı ile devam eden Aslı Kemal, 20 yılı aşan insan kaynakları alanındaki kariyer yolculuğunun yarısından fazlasını AVM yönetimi sektöründe ve son 6 yıldır Esas Gayrimenkul'de İnsan ve Kültür departmanı liderliği yapıyor. Aslı Kemal aynı zamanda son 5 yıldır şirket içinde ve dışında gönüllü mentorluk, son 2,5 yıldır da Çeviklik Koçu görevlerini sürdürüyor.

esenlik izni kapsamında kullanabiliyoruz. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü ve 19 Kasım Dünya Erkekler Günü'nü kutluyoruz. Dini bayramlarda sivil toplum kuruluşları aracılığı ile oluşturduğumuz temalı hediyelerimizi tüm çalışma arkadaşlarımız ile paylaşıyoruz. 23 Nisan ve 19 Mayıs kutlamalarında çalışma arkadaşlarımızın çocuklarına tematik hediyeleri isme özel gönderdik, bu yıl çalışma arkadaşlarımızın çocuklarını Anıtkabir'e götürerek günün anlamını destekleyen törende birlikte olduk.

#SeninleBirlikteliyiz

Acil Sağlık Hizmeti ile hem çalışma arkadaşlarımızı hem de yakınlarını güvende hissettiririz. Özel sağlık sigortası poliçelerimiz ve hayat sigortası teminatlarımız tüm çalışma arkadaşlarımız için aynı kapsamdadır.

Kurumsal Esenlik programımız #SeninleBirlikteliyiz kapsamında sağlıklı yaşam felsefesini desteklediğimiz bir zindelik programımız 2021'de hayatımıza girdi. Uygulama ilk sağlık ölçümlerimiz yapılarak başladı, ihtiyaçlara yönelik kişiye özel günlük spor aktiviteleri hazırlandı. Bu reçeteler çerçevesinde çalışma arkadaşlarımız aktivitelerini yapmaya başladı. Bu aktiviteleri her ay şirket içi yarışmaya dönüştürülerek sağlığına en çok dikkat eden çalışma arkadaşlarımız ödüllendiriliyor.

Bir diğer uygulamamız, yılda 2 defa gerçekleşen değer yaratan proje ödül sürecimiz. Uygulamaya alınan veya alınabilecek öneri, öneri sahibi tarafından C seviye yöneticiler ve direktörlere aktarılır. Her bir öneri/projeyi titizlik ve dikkatle dinleriz, değerlendiririz. Bu proje/ öneri şirkete katma değer yaratacak bir çalışma olursa bu arkadaşlarımız büyük ödül/teşvik ödülü gibi ödüllere hak kazanır. Hak kazanan ya da kazanamayan çalışma arkadaşlarımız İnsan ve Kültür departmanı tarafından sertifika ile teşekkür ederiz.



“Çalışan Deneyimini Skorumuzda yüzde 77’lik başarı elde ettik”

Çalışma arkadaşlarımızın şirket kültürünü ne kadar benimsediğini ölçmek için bazı araçlar kullanırız. Çalışan deneyimi platformumuza içinde yer alan iklim ve kültür boyutundaki anketler bunlardan bazıları. Belirli frekanslarla şirket genelinde nabız tutarız. NPS ölçtüğümüz bir İK metriğidir. Bu skoru her yıl daha yukarıya taşımış olmak çalışan deneyimi aksiyonlarımızın başarısının en önemli göstergesidir. Çalışan Deneyimi Skorumuz ise 4 farklı boyutta gönderilen anket sonuçlarından oluşmaktadır. 2023 yılında şirket genelinde yüzde 77’lik bir başarı elde ettik. Bu yıl bu skoru yeni uygulamalarla yükseltmeyi hedefliyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın geri bildirimleri ile yeni sistemler ve uygulamalar geliştirir ya da var olanları iyileştiririz.

“İŞE ALIM SÜRECİNDE ÇEŞİTLİLİĞİ DESTEKLİYORUZ”

“İnsan ve kültür departmanı stratejilerimizi şirket stratejileri ve amaçları ile paralel şeffaf bir şekilde yürütmekteyiz. Her zaman işe alım sürecinde adil ve çeşitliliği destekleyen bir yaklaşıma sahibiz. Hedeflerimizi hayata geçirecek azimli, öz sorumluluk sahibi ve tutkulu çalışma arkadaşlarımızı takımımıza katma ve elde tutma gayesindeyiz. Çalışma arkadaşlarımızın, potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri doğru yerlerde görev alıyor olması hem kişisel başarısı hem de şirketimizin başarısıdır.”



Çalışan Deneyimi Platformumuz aracılığı ile anonim olarak 2 yılda bir Çalışan Memnuniyeti Anketi yapmaktayız. Şirketimizin insan odaklı vizyonunu ileriye taşıyacak geri bildirimlerle yöneticilerimiz ile aksiyon planlarımızı hazırlar, bunları hayata geçiririz.

Çok lokasyonlu bir şirket olarak şirket içinde etkileşim halinde olmayı hep önemseriz. Dijitalleşme ve iç iletişimi güçlendirme amacıyla kullandığımız çalışan deneyimi platformumuz tüm çalışma arkadaşlarımız tarafından oldukça aktif kullanılıyor. Bebek sahibi olanları, terfi alanları, doğum günü olan arkadaşlarımızı, cenazesi olan çalışma arkadaşlarımızı ve iş yıl dönümü olan çalışma arkadaşlarımızı duyurarak içeride bu gibi değerli konuların bilinmesini ve kendileri arasında iletişim kurulmasını sağlarız. Ayrıca değerlerimizi tüm işletmelerimizde tüm ekip arkadaşlarımızla günlük hayatımıza yerleştirmekten keyif aldığımız ve mutluluk duyduğumuz birçok uygulamamız var. Değer Şampiyonları, Değerli Fotoğrafların Hikayesi, Esaslılar Anlatıyor, E-sashlı Sohbetler, Çalışan Deneyimi Bültenleri uygulamalarımız ile çalışma arkadaşlarımızla çok güzel, etkili ve keyifli anlar paylaşıyoruz.

“Tüm süreçlerimizde herkes eşittir”

Sürdürülebilirlik vizyonumuz kapsamında odaklandığımız

kalkınma amaçlarından biri de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Bu alanda kurumsal olarak YANINDAYIZ Derneği ile güçlü iş ortaklıkları yapmaktayız. STK’nın farkındalık yaratan seminer, atölye ve eğitimlerini tüm çalışma arkadaşlarımızı dahil ederek gerçekleştiriyor, yeni katılanlara da ayrıca seminerler veriyoruz.

Tüm çalışma arkadaşlarımızı cinsiyetten bağımsız, insan olarak görürüz ve eşit davranır, tüm süreçlerimize dahil ederiz. Terfi, yetkilendirme, eğitim, işe alma, önerileri hayata geçirme gibi süreçlerde eşit yaklaşırız. Şirketimiz içinde cinsiyetçi ifadelerden uzak bir iletişim dili kullanılmasını özendiririz. Birleşmiş Milletler’in sahipliğini yaptığı Kadınları Güçlendirme Platformu’nda (WEP’s) taahhüt veren kurumlar arasında taahhüt veren şirketler arasında yerimizi aldık. Kapsayıcı bir kurum kültürümüz var. İş ilanlarımızda ve seçme kriterlerimizde cinsiyet ifadesi yer almaz. İşe alım, terfi, ücret kararlarında ise cinsiyetten bağımsız performans ve potansiyel değerlendirme odaklı yaklaşırız. Direktör ve üzeri kadın çalışma arkadaşlarımızdaki kadın oranı ise yüzde 42, yönetici ve üzeri seviyedeki kadın çalışma arkadaşı oranımız yüzde 40’tır.

“Sen dili ile iletişimi güçlendirdik”

Eşitlik bilincine yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Atölyeleri uzun zamandır en önemli gündemlerimizden biri. Yeni çalışma arkadaşlarımızın da yıl içinde bu atölyelere katılmasını önemsiyoruz. Ayrıca şirket içinde sen dili ile iletişimi güçlendirdik ve görev rütbelerinden arındık. Çalışma arkadaşlarımızı “Hanım” ve “Bey” kimliklerine ihtiyaç duymadan, birbirimize sadece isimimizle hitap ederiz. Engelli çalışma arkadaşlarımızın seçiminde ise öncelikle kendini geliştirmeye istekli, kariyer yolunu belirleme motivasyonu olan adayları ekibimize dahil etmeyi tercih ediyoruz. Engelli çalışma arkadaşlarımız şirket içinde bir farklılık hissetmeden çalışmaktadırlar.

“İş yaşamında dengeli bir yaklaşım, çalışanların sağlığı ve mutluluğunu artırarak daha üretken bir ortam yaratır.”

Amy Cappellanti-Wolf

“ÇALIŞANLARIMIZIN MOTİVASYONU VE MUTLULUĞU BÜYÜMEMİZ İÇİN ÇOK ÖNEMLİ”

Çalışanları ile büyüyen bir grup şirketi olduklarını belirten FDN Grubu Yönetim Kurulu Üyesi Fırat Fidan, çalışanlarının motivasyonu ve mutluluğunun şirketin büyümesi adına çok önemli olduğunu söyleyerek, “Bu amaçla çalışan motivasyonu konusunda uzun zamandır süregelen pek çok uygulamamız var” vurgusunu yapıyor.

Fırat Fidan
FDN Grubu Yönetim Kurulu Üyesi



Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren ve yetkili satıcılık, araç kiralama, lojistik, inşaat, sigortacılık sektörlerindeki faaliyetlerini 34 yılı aşkın süredir devam ettiren FDN Grubu, sosyal sorumluluk içeren her davranışı yönetim anlayışı olarak benimsiyor. Bu anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve eğitimde fırsat eşitliğini sosyal sorumluluk kapsamında odağına alan şirketin kültürünün odağında ise çalışanları bulunuyor.

Harika bir şirket kültürünün, yalnızca yüksek performans gösteren ekip çalışanlarını elde tutmak için değil, aynı zamanda bu performansı gösterenlerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak için de amaçladığını söyleyen FDN Grubu Yönetim Kurulu Üyesi Fırat Fidan, “Bu kapsamda toplumsal bir etki oluşturmak amacıyla hayata geçirdiğimiz her projede çalışanlarımızla birlikte hareket ediyor, sürece onları dahil ediyoruz. Şirketimizdeki

eşitlik bilincinin yanı sıra, kadını destekleyen farklı platformlar ve eğitim dernekleri ile çalışarak etki alanımızı genişletiyoruz. Hedefimiz bu etki alanını geliştirip, bir üst seviyeye taşımak” şeklinde konuşuyor.

Odaklandıkları toplumsal cinsiyet eşitliği ve eğitimde fırsat eşitliği konularını geliştirmenin dışında ilerleyen dönemde çevresel konularda da farkındalık projeleri geliştirmeyi ve tüm bu çalışmalarını çalışanlarıyla birlikte hayata geçirmeyi hedeflediklerinin altını çizen Fırat Fidan, çalışan mutluluğunu, bağlılığını, yaratıcılığını artırmak için öne çıkan projeleri ile insan kaynakları ve kültür uygulamaları hakkında şu açıklamalarda bulunuyor;

““Sebepsiz Mutluluk Günü”nü çalışanlarımız çok sevdi”

FDN Grubu şirketlerinden ASF Otomotiv çatısı altında lider markaların yetkili satıcılığına bir diğer deyişle sıfır araç satışını ve servisini

gerçekleştiriyoruz. Araç kiralama markalarımızdan Fransız menşeli Europcar markamızla ise 34 ilde 91 ofisimizle hizmet vermekteyiz. Düşük maliyetli araç kiralama sektörünün Avrupa lideri olarak bilinen İspanya merkezli Goldcar markamızla da farklı illerdeki ofislerimizde müşterilerimize kiralama deneyimi sunuyoruz. FT Lojistik markamızla lojistik hizmetleri ve her marka araca hizmet veren servisimiz bulunuyor. Aynı şekilde sigorta ve inşaat sektörlerinde de yer alıyoruz.

Grup bünyesinde, çalışanlarımızın motivasyonunu sağlamak bizler için çok kıymetli. FDN Grubu, çalışanları ile büyüyen bir grup şirketi. Onların motivasyonu ve mutluluğu şirketimizin büyümesi adına çok önemli. Çalışan motivasyonu konusunda uzun zamandır süregelen uygulamalarımız var. Bunlardan biri ‘Aklıma Bir Fikir Geldi’ uygulaması. Bu projemizle yıl içinde çalışanlarımızdan uygulamaya alınabilecek fikirlerini bizlerle paylaşmalarını istiyoruz. Bu teknolojik bir fikir veya sosyal sorumluluk projesi için bir öneri olabilir. Sonrasında uygulamaya alınabilecek ve en çok beğenilen 3 fikri ödüllendirerek, fikirleri uygulamaya geçiriyoruz. ‘Sebepsiz Mutluluk Günü’ uygulamasıyla da her ay, kura ile belirlediğimiz bir çalışanımıza mesai saatleri içinde sürpriz yaparak minik bir hediye ile yanına gidiyoruz. “FDN’de sebepsiz mutluluk her an sizi bulabilir” mottosuyla başlattığımız bu çalışma çalışanlarımız tarafından da memnuniyetle karşılanıyor.

Her ayın son cuma günü, FDN Grubu’nda ‘Şanslı Cuma’ günüdür. Çalışanlarımıza kendi online akademimiz üzerinden bir soru paylaşıyoruz. Soruya ilk doğru yanıtı veren ekip arkadaşımız Şanslı Cuma’nın kazananı oluyor. Her çalışanımız için hazırlanmış olan isme özel doğum günü hediyeleri ve Kadın Dayanışma Vakfı’na onlar için yaptığımız bağış sertifikaları da doğum günü etkinliklerimizi oluşturuyor.

Çalışan motivasyonunu artırmak adına birçok etkinlik düzenliyoruz. Waffle, ıslak hamburger veya sinema



etkinliği gibi farklı kurgular planlıyoruz. Özel günlerde de yine ekip arkadaşlarımızın isteklerine göre yılbaşı etkinlikleri, gala geceleri gibi etkinlikler düzenliyoruz. Çalışanlarımızın bizlere birçok konuda iletmek istediklerini paylaşımlarına olanak tanıyan Çalışan Memnuniyet Anketi sonuçları ile de yeni aksiyon alıyoruz.

“Eğitimde fırsat eşitliği misyonuyla FDN Akademi’yi kurduk”

Çağımızda en önemli unsurlardan biri kesinlikle eğitim. Bizler de bu konuda aksiyon almak adına, online eğitim platformumuz FDN Akademi’yi kurduk. Çalışanlarımız şirketimizde işe başladıkları ilk günden itibaren bu platforma kaydediliyor. İş hayatından kişisel gelişime binden fazla eğitimin bulunduğu bu zengin platforma erişebiliyorlar.

“OTOMOTİVDEKİ ALGIYI KIRMAK İÇİN KADIN ÇALIŞANLARIMIZI ARTIRDIK”

“Tüm organizasyonel yapılanma, terfi, eğitim, ücret gibi konularda toplumsal cinsiyet eşitliğini önceliklendiriyoruz. Otomotiv sektöründe hepimizin bildiği erkek egemen bir endüstri algısı var. Bizler bu algıyı kırmak adına hizmet verdiğimiz her alanda kadın çalışan oranlarını artırdık. Kadın satış danışmanlarımız, kadın servis danışmanlarımız var. Aynı zamanda doğumdan sonra tekrar işe dönüş oranlarımız dikkate değer şekilde yüksek. Amacımız kadın çalışanlarımızı bu noktada desteklemek ve geliştirmek.”

Hem yönetim anlayışımız hem de şirket kültürümüz gereği çalışanlarımızın geri bildirimlerini çok önemsiyoruz. Bu noktada şirketteki gelişmeler hakkında herkese tam ve eksiksiz bilgi verme konusunda oldukça hassas davranıyoruz. Her ekip arkadaşımızın doğum gününü şirket kültürümüzde yer alan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsemelerini sağlayan Kadın Dayanışma Vakfı’na yaptığımız isme özel bağış sertifikalarımız ile kutluyoruz. Şirketimizle ilgili tüm yapılanma, proje, yenilik, haber gibi süreçleri iç iletişim yoluyla çalışanlarımıza iletiyoruz. Çalışanlar arasında şeffaf iletişimi teşvik etmek için düzenli iletişim kanalları oluşturuyoruz. Bu kanalları, şirket içi iletişimler, bültenler, sosyal medya kanalları ve web sitemiz olarak özetleyebiliriz.

“Üç kez üst üste

‘Kadın Dostu Marka’ ünvanına sahip olduk”

Grubumuzun en güçlü sosyal sorumluluk proje konularından biri toplumsal cinsiyet eşitliği. FDN Grubu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği için 2018 yılında Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Platformu’nun imzacısı olarak ilk adımımızı attık. Toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiğimiz değeri; Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN WOMEN) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortaklığıyla oluşturulan WEPs imzacıları

arasında yer alarak küresel çapta tasdik ettik. Bu kapsamda kadının güçlenmesi prensiplerini şirketimizde uyguluyor, kadınların ve erkeklerin iş hayatında gerek ücret gerekse sosyal haklar noktasında eşit olduğunu benimsiyoruz. Cinsiyet eşitliği konusunda ilgili STK’lar ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), Kadın Dayanışma Vakfı ile iş birliklerimiz ise devam ediyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ilke edinen şirketimiz, sosyal sorumluluk projeleri ile özellikle sosyal medyada farkındalık oluşturuyor. İlk olarak 2021 yılında ‘Kalıplara Sığmayan Kızım Var Benim’ projesi ile Kadın Dostu Marka ünvanına sahip olduk ve her yıl yeni geliştirdiğimiz projeler ile Kadın Dostu Markalar Platformu tarafından ödüllendirildik. 2024 yılı itibarıyla 3 kez üst üste bu ünvana sahip olmanın gururunu yaşıyoruz. Toplumsal rollerin cinsiyete bağlı olarak şekillenmemesi gerektiğine, cinsiyet eşitliği konularında insanların bilinçlendirilmesine ve farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla hayata geçirdiğimiz projeler neticesinde layık görüldüğümüz ‘Kadın Dostu Marka’ ünvanımızın getirdiği sorumlulukla hareket ediyoruz. Ayrıca kadın dernekleri ve vakıflarla da iş birliği içinde projeler üretmekteyiz.

“Öncelikli değerlerimiz farkındalık projelerimize ışık tutuyor”

Gelecekte de yine projelerimiz ve iş birliklerimiz ile farkındalık düzeyini artırmayı hedeflemekteyiz. Geçtiğimiz yıllarda olduğu gibi ilerleyen dönemde de kadın çalışan oranımızın artması ve yönetim pozisyonlarına kadın çalışanlarımızın gelmesi için çalışmaya devam edeceğiz. Şirketimizdeki kadın çalışan oranımızı yüzde 50 ve üzerine çıkarma hedefimiz bulunuyor. Ücret, terfi, eğitim, organizasyonel yapılanma, işe alım gibi konularda da toplumsal cinsiyet eşitliği misyonumuz ile hareket ediyoruz. Kurum olarak önceliklendirdiğimiz değerlerimiz, hayata geçirdiğimiz farkındalık projeleri özelinde de bize ışık tutuyor.

FIRAT FIDAN KİMDİR?

Virginia Polytechnic Institute State Üniversitesi Endüstri ve Sistem Mühendisliği bölümünden 2002 yılında mezun olduktan sonra MBA eğitimini American University Washington D.C’de Uluslararası Pazarlama ve Girişimcilik alanında yapan Fırat Fidan, aynı zamanda yan dal olarak İşletme Lisans mezunu. İş hayatına kurucu ortağı olduğu VPI BROS e-ticaret girişimi ile başlayan Fidan, ardından FT Tuning ve Agrad Otomotiv Kurucu Ortağı, FDN Grubu Yönetim Kurulu Üyeliği, ASF Otomotiv Yönetim Kurulu Üyeliği, FAZ Oto Kiralama & Agrad Oto Kiralama Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerinde bulunarak profesyonel hayatını devam ettirdi. Faz Oto Kiralama A.Ş. çatısı altında 2002 yılından bu yana Avrupa’nın en büyük araç kiralama şirketi Europcar’ın Türkiye temsilciliğini yürüttü. 2022 Kasım ayında ise İspanya merkezli Goldcar markasını şirket bünyesine dâhil etti. Şu an Europcar Türkiye ve Goldcar Türkiye CEO’su olarak görev yapan Fidan, otomotiv sektörünün yanı sıra iş dünyasının farklı kollarında aktif rol alıyor.



“ÇALIŞANLARIMIZA ‘İYİ Kİ FİBALİYİM’ DEDİRTMENİN PEŞİNDE KOŞUYORUZ”

Fibalılar ile kurdukları bağı güçlendirmek için geçen yıl oluşturdukları işveren markası ‘Fiba Farkında’ ile pek çok uygulamayı hayata geçirdiklerini dile getiren Fiba Grubu İnsan Kaynakları Direktörü Aylin Yazgan İyicik, “Çalışanlarımıza her çalışma gününde ‘İyi ki Fibalıyım’ dedirtmenin peşinde koştuğumuz, gelişimlerinin, mutluluklarının takipçisi olduğumuz bir deneyim yolculuğu olan ‘Fiba Farkında’ kapsamında yeni projelerle çalışmalarımıza devam ediyoruz” diye konuşuyor.

Aylin Yazgan İyicik
Fiba Grubu İnsan
Kaynakları Direktörü



Dünyada 11 ülkede 72 şirketle finans, enerji, perakende, gayrimenkul, turizm sektörlerindeki faaliyetlerini sürdüren ve 50 ulustan 13 binden fazla çalışanı bulunan Fiba Grubu, bu çeşitliliğin içinde ortak değerleri sahiplenmek, birlikte aynı hedefler doğrultusunda çalışmak amacıyla pek çok İK uygulamasına imza atıyor. Yenilikçiliği ve girişimciliği destekleyen, toplumsal sorumlulukla hareket eden, iş birliğini önemseyen, eşitlikçi, kapsayıcı ve insanı merkeze alan bir yaklaşıma odaklanan Fiba Grubu, eşitlik ve girişimcilik değerlerinin kurum kültüründeki yerinin güçlenmesi için proje geliştirmeye devam ediyor. Yenilikçilik ve girişimcilik, var oluşumuzun temel taşları” diyen Fiba Grubu İnsan Kaynakları Direktörü Aylin Yazgan İyicik, toplumsal sorumluluk almayı ise iş yapış şekillerinin ayrılmaz bir parçası olarak tanımlıyor. İnsanı her şeyin merkezine alıp her bireyi değerli hissettirmek, onların gelişimine katkıda bulunmak ve toplumda olumlu değişimler yaratmak için çabaladıklarını belirten Yazgan İyicik, Grubun bu niteliklerini görünür kılmak ve daha da güçlendirmek için işveren markası deneyim yolculuğuna başlattıklarını hatırlatarak, “Çalışma arkadaşlarımızın katkısıyla gerçekleştirdiğimiz odak grup çalışmaları ve anketler sayesinde, her bir Fibalının istek ve ihtiyaçlarının farkında olarak işveren markamız ‘Fiba Farkında’yı oluşturduk. Lansmanını Nisan 2023’te yaparak yeni bir döneme başladık. “Fiba Farkında” Fibalılar ile kurduğumuz bağı güçlendirdiğimiz, her çalışma gününde ‘İyi ki Fibalıyım’ dedirtmenin peşinde koştuğumuz, gelişimlerinin, mutluluklarının takipçisi olduğumuz bir deneyim yolculuğu oldu. Pek çok yeni uygulamayı farklı şirketlerimizden katılımın olduğu Fiba Farkında Aktivasyon Ekibimizle hayata geçirdik ve yeni projelerle çalışmalarımızı devam ettiriyoruz” diye konuşuyor.

Fiba Grubu’nun gelecekteki büyüme ve başarısını desteklemek için geçen yıl başlattıkları İK Planlama Toplantıları ile de önemli İK stratejileri belirlediklerini söyleyen Aylin Yazgan İyicik, “Gündemimizi, grubumuzun ve iştiraklerimizin önceliklerine uygun olarak oluşturuyoruz ve gelecekteki İK ve kültür ihtiyaçlarını planlıyoruz. Odak konularımız arasında; İK ve kurumsal strateji entegrasyonu, İK performans metrikleri ve analitik yolculuğumuz, yönetim fonksiyonlarımızın geliştirilmesi, çeşitlilik ve kapsayıcılık konuları yer alıyor. Yıl boyunca elde ettiğimiz sonuçları takip ediyor, ilerlemeyi raporlayarak sonuçları değerlendiriyor ve gerektiğinde stratejilerimizi güncelliyoruz” diyor. Aylin Yazgan İyicik, hayata geçirdikleri ve gelecek dönem için planladıkları insan kaynakları ve kültür uygulamaları hakkında şu bilgileri veriyor;

“Programlarımızla birbirimizden öğrenme kültürünü destekliyoruz”

‘Fiba Farkında’ işveren markası değer önermemiz kapsamında hem çalışanlarımız hem de potansiyel adaylarımız için yeni deneyim yolculukları tasarlıyoruz. Genç istihdamını desteklemek için Fiba Way Genç Yetenek Programı’nı ilk defa grup adına kurgulayarak başlattık. Staj imkanı sunduğumuz genç yeteneklerin, birden fazla departman veya şirkette çalışmalarına olanak sağlıyoruz ve mezunlar havuzunda bu gençleri tutup istihdamda öncelik veriyoruz. ‘Fi’bana Göre’ esnek yan haklar uygulamamızı hayata geçirdik ve çalışanlarımıza “Senin hakkın sana uysun!” diyerek haklarını kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirme fırsatı sunduk. Aynı zamanda çalışma arkadaşlarımızın kariyer gelişimi ve kişisel eğitim ihtiyaçlarının farkında olarak gelişim fırsatları yaratıyoruz. Özyeğin Üniversitesi Yüksek Lisans Programlarına yüzde 100 burslu olarak



katılım imkanı sunuyoruz, farklı alanlarda üniversite akademisyenleri ile sertifika programları ve seminerler

gerçekleştiriyoruz. Grup geneli liderlik yaklaşımını destekleyen Fiba Impact Liderlik Gelişim Program'ını başlattık. İhtiyaç olan pek çok farklı başlıkta grup şirketlerimizden her çalışanın kendi istediği ile seçip katılabileceği eğitimlerimiz yüksek memnuniyet skoru olarak devam ediyor.

Birbirinden öğrenme kültürünü desteklemek için Fiba İç Eğitimlik Programını tasarladık. Bu alandaki diğer bir uygulamamız ise Fiba İç Koçluk Programı. Gönüllü olarak iç koç olmak isteyen yöneticilerimiz için Adler Central Europe tarafından verilen ICF sertifikalı koçluk eğitimi düzenlenmekte, eğitimlerini tamamlayan Fibalı iç koçların grup içinde diğer Fibalılara birebir koçluk vermelerini sağlıyoruz.

İş yapış biçimlerimizi ve kültürümüzü dönüştürmenin temelinde de daha fazla diyalog ve geri bildirim yer alıyor. Bu sebeple geri bildirim, takdir ve teşekkür kültürünün yaygınlaştırılması ve sürekli diyalogu teşvik etmek için Let's Talk markasını oluşturduk. Tüm çalışanlarımızla düzenli olarak bu konuda bilgi paylaşımları yapıyor, eğitim programları ve deneyim paylaşım workshopları düzenliyoruz.

“GÖNÜLLÜ ‘EŞİTLİK ELÇİLERİMİZ’ EŞİTLİK ODAKLI PROJELER YÜRÜTÜYOR”

“Fiba İşimiz Eşitlik Platformu çatısı altındaki gönüllü ‘Eşitlik Elçilerimiz’ kadın istihdamı, kariyer gelişimi, çalışan destekleyici mekanizması ve benzeri konularda eşitlik odaklı çeşitli projeler yürütüyor. Bu kapsamda karne günü izni, esnek çalışma, kreş ve bakım desteği gibi uygulamaları devreye aldık. Yönetim Kurullarımızdaki kadın sayısını artırmak için Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin (YKKD) mentorluk programına katılımı destekliyoruz.”



“Fiba Gönüllülerimiz her yıl yaklaşık 50 projenin içinde yer alıyor”

Hayatımıza daha fazla enerji ve eğlence katmak, iş ve özel yaşam dengemizi desteklemek için dans, kürek, kitap okuma gibi sosyal kulüplerimizde bir araya geliyoruz. Grubumuzun girişimcilik, gönüllülük ve eşitlik değerlerini yansıtan çalışan platformlarımız ile de çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmayı hedefliyoruz.

Çalışanlarımızın inisiyatifi ile başlatılan Fiba Gönüllüleri, yıllardır genç nesillere mentorluktan ihtiyaç sahiplerine destek vermeye uzanan geniş bir yelpazede projeler üreterek hayata geçiriyor. Grup genelinde 300'den fazla gönüllüyle 6 odak alanında her yıl ortalama 50 sosyal fayda sağlayan proje yürütülüyor. Tüm bu çalışmalarla Fiba Gönüllüleri, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği (ÖSGD) tarafından verilen 16. Gönülden Ödüller'de iki ödüle layık görüldü. En Başarılı Gönüllülük Programı Ödülü ile büyük ödüle layık görülen Fiba Gönüllüleri, afet döneminde

“FİBA FİKİR FABRİKASI İLE İKİ PROJEMİZ ŞİRKETLEŞME AŞAMASINA GELDİ”

“Kurum kültürümüzün bir parçası olan girişimcilik değerinin tüm çalışanlarımız tarafından benimsenmesi için 2 yıl önce Fiba Fikir Fabrikası programını başlattık. Fiba Fikir Fabrikası, Fiba Grubu şirketleri arasında düzenlenen ve çalışanlara girişimcilik dünyasının kapısını aralayan bir kurum içi girişimcilik programıdır. Yaklaşık 1 seneye yayılan bu programla Fiba Grubu'nun kökeninde yatan girişimcilik ruhunun tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini ve iş yapış tarzlarını dinamik ve rekabetçi bir hale getirmelerini hedefliyoruz. Bu kapsamda iki projemiz şirketleşme aşamasına geldi ve yolculuklarına ayrı birer şirket olarak devam ediyor.”



yürüttükleri “#VarGücümüzle Fiba Gönüllüleri Deprem Seferberliği” projesi ile En Başarılı Gönüllülük Projesi ödülünün de sahibi oldu.

“Çalışan Bağlılığı ve Deneyimi Anketi geri bildirimler için çok önemli”

Şirket içi iletişim ve paylaşılan değerlerin güçlendirilmesi amacıyla da yaptığımız pek çok uygulama var. Günlük iş rutinlerimiz içinde biraz soluklanıp kahverimizi yudumlarken sohbet etmek ve belli aralıklarla bir araya gelmek için Kahve Bahane Sohbetleri düzenliyoruz. Ayrıca tüm Fibalılar arasında iletişim ve dayanışmayı artırmak amacı ile Özyeğin Üniversitesi Çekmeköy kampüsünde Fiba Oyunları düzenliyoruz. Son gün Fibalıların aileleri de aramıza katılıyor, konserler, çocuklar ve yetişkinler için farklı aktivitelerle festival tadında bir deneyim yaşıyoruz. Tüm grup çalışanlarını ortak bir platformda bir araya getirecek olan FibaLand grup portal projemiz de devam ediyor, yılın ikinci yarısında lansmanını yaparak

uygulamaya alacağız. Tüm grup şirketlerimizden çalışanlarımızın katıldıkları ortak gelişim kataloğu eğitimlerimizle de hem bilgi ve becerilerin artırılmasını hem de sosyalleşme ve sinerji yaratmayı hedefliyoruz. Fibalıların çalışan deneyiminden duydukları memnuniyeti ölçmek için ise Fiba Bence – Çalışan Bağlılığı ve Deneyimi Anketini her sene 2 defa yaparak çalışanlarımızı dinliyoruz. Bu anketlere işveren markası bilinirliği, çeşitlik ve kapsayıcılık, kurum için girişimcilik fırsatları, çalışan platformları gibi önem ve öncelik verdiğimiz başlıklarda her yıl konu özelinde spesifik sorular ekleyerek çalışma kültürümüz ile ilgili çalışanlarımızın değerli geri bildirimlerini alıyoruz.

“Fiba İşimiz Eşitlik Platformu ile amacımız farkındalığı artırmak”

Fiba Grubu olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini, ülkemizin ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmasında vazgeçilmez bir unsur olarak görmekteyiz. Birleşmiş Milletler WEP’s imzacısı, Yeniden Biz Derneği ve %30 Kulübü kurucu üyesi olarak dikkat çekilen noktalara eğiliyor, şirketler bünyesinde kadın yönetici havuzunu geliştirmek için Yönetim Kurulunda Kadın Derneği’nde yer alıyoruz. Bu kapsamda Fiba İşimiz Eşitlik Platformu ile pek çok farklı proje hayata geçiriyoruz. Fiba İşimiz Eşitlik Platformu ile çalışanlarımızdan başlayarak tüm paydaşlarımızda farkındalığı artıracak çeşitli projeler hayata geçiriyoruz. Toplumun her kademesine yayılan cinsiyetçi söylemlere dikkat çekmek, daha eşit bir toplum için farkındalık yaratmak amacıyla Eşitlikçi Dil ve Davranış Kılavuzu’nu yayınladık. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi’ne katılan Fiba İşimiz Eşitlik Elçilerimizin çalışmalarıyla Fiba Grubu Ev İçi Şiddete Karşı Politikası’nı hazırladık. Politikamızla birlikte



şiddetin türlerine ilişkin farkındalığı artıracak bir kaynak niteliği taşıyan Fiba Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi’ni yayınladık. Bu çalışmalarımızla Kadın Dostu Markalar 2024 Farkındalık Ödülleri’nde iki ödülün de sahibi olduk. Fiba İşimiz Eşitlik Platformu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bilinci” kategorisinde ödül alırken, Fiba Ev İçi Şiddetle Mücadele Rehberi de “Kadına Karşı Şiddetle Mücadele” kategorisinde ödüle layık görüldü.

Öte yandan 2019’dan bu yana tüm çalışanlarımıza toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerini Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) aracılığı ile veriyoruz. Grubumuzda işe başlayan herkesin AÇEV tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Eğitimleri’ni tamamlamasını bekliyoruz. İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için uyguladığımız politikalar ve programlar da var. Departman, fonksiyon bazında kadın-erkek sayısını dikkate alarak işe alımlarda eşitliği sağlamaya çalışıyoruz. Türkiye’nin kadın çalışan ve kadın yönetici oranı en yüksek gruplarından biriyiz. Yönetim kurulundaki kadın oranımızı önümüzdeki beş yıl içinde en az yüzde 33’e çıkarma taahhüdümüz bulunuyor.

AYLİN YAZGAN İYİCİK KİMDİR?

Lisans derecesini Middlesex Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Pazarlama alanında çift ana dal yaparak alan Aylin Yazgan İyicik, kariyerine 1999 yılında Profil International şirketinde insan kaynakları danışmanı olarak başladı, daha sonra Koç Topluluğu’na katıldı. Koç Grubu’ndaki 19 yıllık kariyerim boyunca Koç Allianz’da İnsan Kaynakları Yöneticiliği, Koç Holding’de de Yönetim Geliştirme Yöneticiliği yaptı. 12 yıl boyunca Koçtaş İnsan Kaynakları Direktörlüğü görevini sürdürdü. Aralık 2021’den beri Fiba Grubu İnsan Kaynakları Direktörlüğü görevini yürüten Yazgan İyicik, Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) onaylı koçluk okullarından biri olan Adler Central Koçluk eğitimlerini ve 1.500 saati aşkın şirket ve grup için koçluk hizmetini tamamladı. Hali hazırda paralel olarak da Adler Central Europe ICF Onaylı Profesyonel Koçluk Okulu’nun Sertifika programlarında fakülte lideri olarak görevini sürdürüyor.

“YAKLAŞIMIMIZ, ‘HER DAKİKANIN ANLAMA DÖNÜŞTÜĞÜ YER’ OLMAK”

Her bir çalışanın fikirlerinin önemsendiği, eşit haklar ve yetenek gelişimi üzerine odaklanılan bir ortam yaratmayı amaçladıklarını belirten MAPFRE Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü Elif Özgür, “‘Her dakikanın anlama dönüştüğü yer’ olma yaklaşımıyla faaliyetlerini sürdüren bir şirketiz. Mutlu bir çalışma ortamı yaratmak, grubumuz MAPFRE’nin kurum kültüründe yer alıyor. Sahip çıkılan bu kurum kültürü de aslında hepimizi büyük bir ailenin ferdi yapıyor” diye konuşuyor.



Elif Özgür
MAPFRE Sigorta İnsan ve
Organizasyon Direktörü

Türkiye sigortacılık sektöründe 75 yıldır yaygın acente ağı ile tüm elementer sigorta branşlarında hizmet veren MAPFRE Sigorta, sektörün anahtar kelimesi olan güveni her şeyden önce kendi çalışanlarına sağlamayı amaçlıyor. Şirket kültürünün temelini, çalışanlara verdikleri değer ve onların yeteneklerini önemseme üzerine kuran MAPFRE Sigorta, bu kültürün devamı için bir dizi adım atıyor. “İyilik, mutluluk ve sağlık gibi kavramlar şirket kültürümüzün bir parçası” diyen MAPFRE Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü Elif Özgür, her bir çalışanın fikirlerinin önemsendiği, eşit haklar ve yetenek gelişimi üzerine odaklanılan bir ortam yaratmayı amaçladıklarını belirtiyor. Çalışanların yeteneklerini, çeşitli eğitim programları ve seminerlerin yanı sıra yapılandırılmış akademi müfredatları ve güçlü dijital eğitim kaynakları ile desteklediklerini aktaran Özgür, “Ayrıca organizasyon yapısını daha çevik ve esnek hale getirerek verimliliği artırıyor ve yöneticilerimizin ve yönetici adaylarımızın liderlik potansiyellerini destekleyerek geleceğe hazırlıyoruz. Sosyal sorumluluk bilincimizi güçlendirmek adına çeşitlilik ve fırsat eşitliği politikalarımızı sıkı bir şekilde uyguluyor, özel programlarla topluma ve çalışanlarımıza katkı sağlıyoruz. ‘Cönüllüyüm’ çatısı altında gerçekleştirdiğimiz projelerle sosyal sorumluluk alanında öncü adımlar atıyoruz. Kadın liderliğini daha da desteklemeyi, çeşitlilik ve temsiliyeti artırmayı ve sosyal sorumluluk projelerimizi genişleterek toplumsal farkındalığı artırmayı hedefliyoruz. Bu adımlarla şirket kültürümüzü güçlendirerek, çalışanlarımızın mutluluğunu ve başarılarını desteklemeye devam ediyoruz” diyor.

‘Her dakikanın anlama dönüştüğü yer’ olma yaklaşımıyla faaliyetlerini sürdüren bir şirket olduklarının vurgusunu yapan Elif Özgür, çalışanlarının şirket için harcadıkları her bir dakikanın öneminin ve anlamının farkında olarak hareket ettiklerini belirtiyor. Fikirlerin önemsendiği, eşit hakların verildiği, yeteneklerin geliştirildiği mutlu bir çalışma ortamı yaratmanın MAPFRE’nin kurum kültüründe yer aldığını dile getiren Özgür, “Sahip çıkılan bu kurum kültürü de aslında hepimizi büyük bir ailenin ferdi yapıyor” diyerek, şirket çatısı altında uyguladıkları insan kaynakları çalışmaları hakkında şunları aktarıyor;

“Wellbeing, uygulamalarımızda önemli bir yer tutuyor”

MAPFRE’nin başarısının çalışanlarımızın mesleki, kişisel gelişimlerine ve refahlarına bağlı olduğunu biliyoruz. Bu nedenle de verdiğimiz sözün bir parçası olarak çalışanlarımızın mutluluğunu önemsiyor ve yaratıcılıklarını, geçirdikleri her bir anı, yenilikçi fikirlerini, MAPFRE Sigorta’da anlama dönüştürüyoruz. Bütünsel sağlığa odaklanan ‘wellbeing’ kavramı insan kaynakları uygulamalarımızda önemli bir yer tutuyor. Bu kapsamda çalışma arkadaşlarımızın fiziksel refahına, güvenliğine ve psikolojik sağlığına yönelik uygulamalarımızı 4 kategoride ele alıyoruz. Sağlık, koruma, gelişim ve motivasyon başlıkları altında diyetisyen hizmetinden check-up desteğine, yeni anne koçluk programından psikolojik destek hizmetine ve esnek çalışma sisteminden spor kulübü gibi sosyal kulüp aktivitelerine kadar geniş bir çapta, pek çok farklı uygulamayı hayata geçiriyoruz.

Şirket içi iletişim ve paylaşılan değerlerin güçlendirilmesi, kurum kültürümüzün temel bir parçasını oluşturuyor. Bu amaçla düzenlediğimiz çalışmalarla, çalışanlarımız arasında daha yakın ilişkiler kurmayı, fikirlerin paylaşılmasını ve motivasyonun artırılmasını hedefliyoruz. Yıllık strateji toplantılarımızdan, CEO ile kahve sohbetlerine, İK bölge ziyaretlerinden, motivasyon aktivitelerine kadar geniş bir yelpazede etkinlikler düzenliyoruz. Bu çalışmalar, şirket içi iletişimi güçlendirmenin yanı sıra çalışanlarımızın değerlerimize daha fazla bağlılık hissetmelerini sağlıyor.

“Çalışanlarımıza kültürümüzün değerlerini sürekli hissettiriyoruz”

Çalışanlarımızın motivasyon ve bağlılığını iyileştirmesinin yanı sıra iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı ve kültürü yaratmak adına yürüttüğümüz takdir programımızdan da bahsetmek isterim. Bu programımızın altında şirket içinde çalışanların birbirleri ile anlık takdir ve teşekkür mesajlarını paylaşabilecekleri online bir platformumuz var. Dönem dönem uyguladığımız “en motive çalışma arkadaşına teşekkür mesajı gönder” gibi kampanyalar ile bu platformu sürekli gündemde tutuyoruz. Her



dönem, en fazla bireysel eğitim tamamlayan, en fazla gönüllüyüm çalışmasına katılan, en fazla teşekkür mesajı alan arkadaşlarımızı ödüllendirmek bu başlık altında yürüttüğümüz çalışmalardan sadece birkaçı. Ekip başarılarını, kriz yönetiminde bağlılığı, kazanılan bir ödülü, inovatif fikirleri ödüllendirmek de yine programımız altında yer alıyor. Bizler, paylaşılan değerlerimizin ve birlikte oluşturduğumuz kültürümüzün işimizin temelinde olduğuna inanıyoruz ve bu doğrultuda kültürümüzün

değerlerini sürekli hissettiriyoruz. Tüm bu çalışmalarımızın çalışanlarımız tarafından beğenilmesi bizim için çok önemli. Çalışma arkadaşlarımızın motivasyon düzeyini artırmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve yüksek performansı teşvik etmek için alınan geri bildirimleri dikkate alıyoruz. Her uygulamamızın sonunda dijital olarak almış olduğumuz geri bildirimlerin ve yıllık deneyim ve bağlılık ölçüm anketlerinin yanı sıra, Kırmızı Kutu ismini verdiğimiz

“STRATEJİMİZİN BAŞINDA, ÇALIŞAN DENEYİMİNİ GÜÇLENDİRMEK VE KÜLTÜREL LİDERLİK DÖNÜŞÜMÜ VAR”

“Grubumuz MAPFRE, 5 ayrı jenerasyon ve farklı ülkelerin farklı kesimlerinden gelen çalışanlardan oluşan bir mozaik. Tüm farklılıkları kucaklamak ve farklı grupların, harmoni içinde birbirlerini yukarıya taşıyarak çalışmalarını sağlayabilmek, bu alanların hepsinde birden çaba sarf etme gerekliliğini doğruyor. Yakın gelecek için insan kaynakları stratejimizin başında, çalışan deneyimini ve verimliliği güçlendirmek ile kültürel liderlik dönüşümü yer alıyor. Grubumuz MAPFRE’nin sürdürülebilirlik politikalarının en önemli bileşenlerinden birini de bu çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımı oluşturuyor. Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği Politikamız kapsamında en az kadın konusu kadar üzerinde durduğumuz bir diğer konu da engelli toplum bireylerine odaklanan çalışmalarımız. Ayrıca kültürel ve jenerasyonlar arası çeşitlilik konularında çalışmalarımızı sürdürüyoruz.”

anlık geri bildirim uygulamamız, çalışanlarımız içinden gönüllülük esasıyla görev alan ve çalışma arkadaşlarımızı temsil eden Kültür Elçileri uygulamamız, İK ekibinin düzenli yürüttüğü yönetici ve çalışan görüşmelerini öncelikli olarak sayabilirim. Bu uygulamalar, şirketimizin çalışan esenliğine yönelik organizasyonlarını daha iyi bir şekilde planlamamıza yardımcı olurken, çalışanlarımızın duygularına ve önerilerine saygı göstermemizi sağlıyor. Böylece sağlıklı, eşitlikçi bir iş ortamı oluşturmak ve çalışanlarımızın mutluluğunu artırmak için gerekli aksiyonları belirliyoruz.

“Kadın çalışan oranımız yüzde 54,33”

MAPFRE Sigorta olarak kişilerin bireyselliğine saygı gösterilmesinde, insanların farklılıklarının kabul edilmesinde ve her türlü ayrıcalık veya ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında çeşitliliği ve fırsat eşitliğini esas alıyoruz. İrk, yaş, cinsiyet, medeni durum, uyruk, din veya diğer fiziksel veya sosyal durumlardan dolayı çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılık oluşmasına izin vermiyoruz. Hatta aksine çalışanlarımızın farklı bakış açılarını ortaya koymasını sağlayarak bunu, yaratıcılık ve inovasyonun artmasına katkıda bulunan bir değer olarak gördüğümüzü taahhüt ediyoruz. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatında güçlendirilmesi, her kademede görev almaları, eşit haklara sahip olmaları gibi konulara büyük önem atfediyoruz. Bugün kadın çalışan oranımız yüzde 54,33. Yönetim kadrolarında bulunan kadınların oranı ise yüzde 47,6’yı buluyor. Elbette bu oranları artırmaya devam edeceğiz.

MAPFRE ‘Bloomberg Cinsiyet Eşitlik Endeksi’ne küresel ortalamanın çok üzerinde bir puanla girme başarısı göstermiş bir grup. MAPFRE Sigorta olarak, bu konuda pek çok ilke imza atmanın gururunu yaşıyoruz. Bu anlamda, Kadın Dostu Markalar listesine giren ilk sigorta şirketiyiz. Yine Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası’nı sigorta sektöründe alan ilk şirketiz. Ayrıca geçtiğimiz yıl PERYÖN’ün İnsana Değer Ödülleri’nde, Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar kategorisinde ödüle layık görüldük. Bunların yanında “Kadınların Güçlenmesi Prensipleri”nin imzacısı olmaktan ve İş’te

ELİF ÖZGÜR KİMDİR?

Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun olan Elif Özgür, profesyonel iş hayatına 2008 yılında İK danışmanlık şirketinde başladı. MAPFRE Sigorta ailesine 2011 yılında katılarak burada stratejik İK, akademi yönetimi, İK dönüşümü ve dijitalleşmesi, işveren markası, organizasyon ve yetenek yönetimi, kültür dönüşüm projeleri başta olmak üzere pek çok alanda liderlik rolü üstlendi. Temmuz 2020 tarihinden itibaren de MAPFRE Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü ve İcra Komitesi Üyesi olarak çalışan deneyimini güçlendirecek ve çalışma hayatının dönüşümüne katkı sağlayacak yenilikçi uygulamaları hayata geçirmek tutkusu ile kariyer yolculuğuna devam ediyor. Türkiye Kadın Girişimciler Derneği, Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, Kadın Sigortacılar Derneği, YASED gibi farklı dernek ve vakıflarda aktif olarak görev alan Elif Özgür, özellikle dijital dönüşüm ve çeşitlilik, kapsayıcılık konularına ilgi duyuyor ve gençlere gönüllü koçluk yapıyor.





Eşit Kadın sertifikasına layık görülmeğe de büyük mutluluk duyuyoruz. Çalışanlarımızın liderlik yeteneklerini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve birer MAPFRE Lideri olarak profesyonel yaşamlarına devam etmeleri için çalışıyoruz. Kadınların şirketimizde her kademedeki görev almasını desteklediğimiz en önemli göstergelerinden biri, kadın çalışanların liderlik yönlerini daha da geliştirmek için tasarladığımız ve 2018 yılından bu yana devam ettiğimiz Kadın Liderlik Programı. Bu eğitimlerimizle şirketimizde dengeli liderlik yaklaşımı yaratmaya, çeşitliliği anlamaya ve bundan kazanım elde etmeye, kadın yöneticilerin kurum içi ve dışında yarattıkları veya yaratmak istedikleri etkiye katkı sağlıyoruz.

“Yeni Anne Koçluk Programı”na hiç ara vermeden devam ediyoruz”

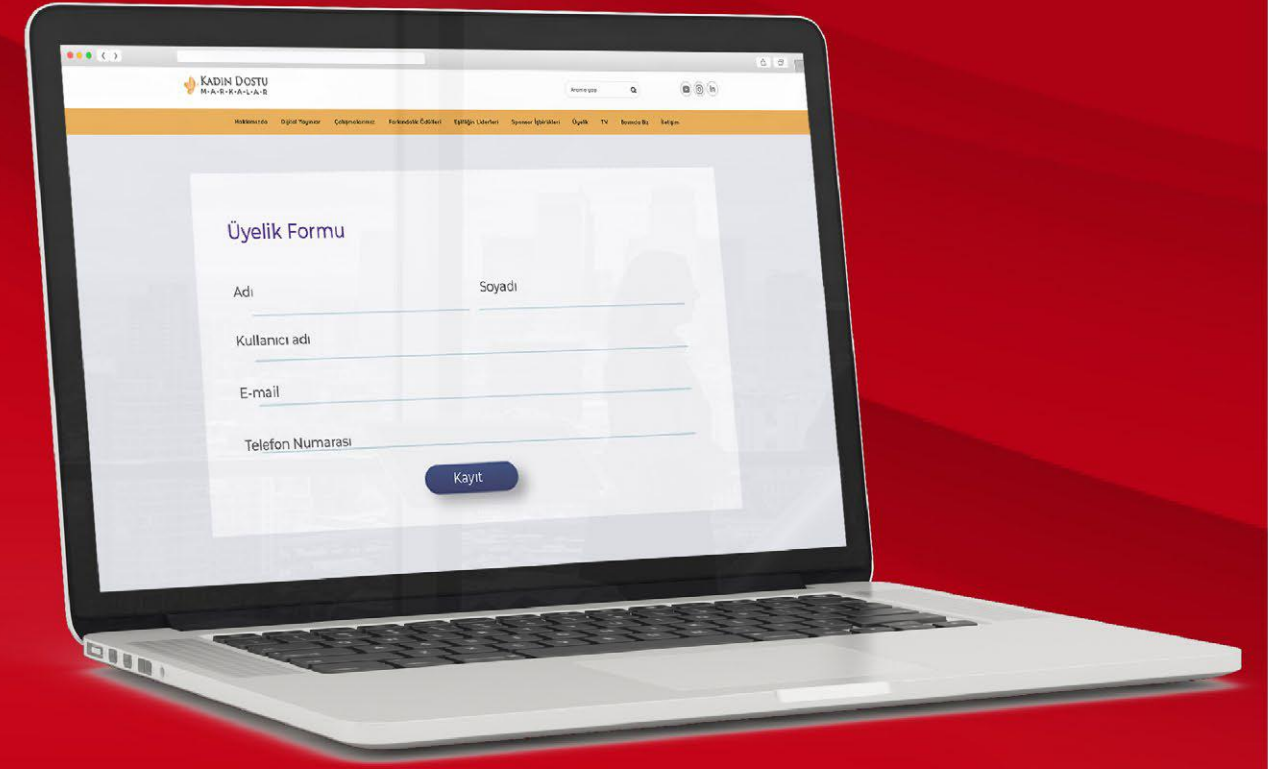
Cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında hayata geçirdiğimiz bazı uygulamalarımız var. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmayı amaçlayan ‘Equal Pay Gap’ metodolojisi ile aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlıyoruz. İşe alım süreçlerimizde ise; kısa liste adaylarında, departmandaki cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere temsiliyet oranı az olan cinsiyetin avantajına olacak şekilde 3’e 1 oranında aday seçeneği sunulmasını dikkate alıyoruz. Yönetim seviyesinde çalışan kadın sayısını artırmak amacıyla,

yönetici pozisyonları için paylaşılan kısa listede ağırlıklı oranın kadın adaylardan oluşmasını bekliyoruz. Kadın yönetici sayımızı sistematik olarak arttırmak için Kadın Liderlik programı uyguluyoruz. Tüm bunların yanı sıra kadınların yaşamlarını kolaylaştıracak çeşitli projeler de yürütüyoruz. Esnek çalışma saatleri, doğuma hazırlık kursu, okulun ilk günü izni, babalık izni, kreş yardımı, süt odaları ve yeni anne koçluk programı bunlardan bazıları. Anne-Baba Okulu Programımız kapsamında ise ebeveynlere çocuklarının ihtiyaçları ve gelişim dönemleriyle ilgili bilgilerin aktarıldığı seminerler düzenliyoruz. Sağlıkla Yaşam Programımız kapsamında başladığımız Yeni Anne Koçluk Programı’na hiç ara vermeden her yıl devam ediyoruz. Her sene 2 dönem olarak en az 6 yeni anne çalışanımıza sunduğumuz bu programla anneler, annelik yolculuğunda direksiyona geçmek, 7/24 annelik için yetkinlikler ve beceriler, işe dönüş ve adaptasyon süreci, aile olmayı öğrenmek gibi konularda destek alabiliyor. Şirkette çeşitliliğe değer veren yaklaşımı ve bilinci yönetim ekiplerinden başlayarak yaymak, bu zihniyeti yönetim tarzı, çalışma ortamı ve kurum kültürüne entegre etmek ve çeşitlilik konusuna duyarlı rol modeller yaratmak için pek çok seminer, eğitim ve etkinlikler düzenliyoruz. Örneğin belirli periyotlarda cinsiyet odaklı çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimlerimiz oluyor.

2013 yılından itibaren şirketimizde global çalışmalar doğrultusunda ‘Kurumsal Engellilik Programı’ yürütüyoruz. Bu proje ile engellilere duyarlı bir kültür yaratılması, MAPFRE Sigorta içerisinde daha fazla engelli istihdam edilmesi, engellilerin yaşam kalitesinin artırılması, engellilere yönelik ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini amaçlıyoruz. Engelli işe alımlarını son derece hassasiyet ile takip ediyoruz. Yasal sınırların dışında toplam çalışan sayımızın en az yüzde 3’ünün engelli çalışanlardan oluşması için global bir hedefi de takip ediyoruz. Bunların yanı sıra işe alımlarda kariyerine yeni başlayan engelli adaylar için bazı ayrıcalıklar sunuyoruz. Engelli stajyerler için en az yüzde 2’lik bir kontenjan ayırıyoruz. Ayrıca MAPFRE Sigorta’da daha önce staj yapmış engelli adaylara seçim sürecinde öncelik tanıyoruz.

KADIN DOSTU MARKALAR

Kurumsal Üyelik Dönemi başladı!



Başvuru için

www.kadindostumarkalar.org

“BAĞLILIK VE AİDİYET DUYGUSUNU NESİLDEN NESİLE AKTARIYORUZ”

Bağlılık ve aidiyetin, Maxion İnci Jant Grubu’nun köklerinde bulunan çok önemli özellikler olduğuna vurgu yapan Gülçin Tekin, köklerinde yer alan bu özelliklerin, kurulduklarından bu yana nesilden nesile aktarıldığını söyleyerek, “Çalışanlarımızın bağlılık ve aidiyet göstermesi, Maxion İnci Jant Grubumuzun bugünkü başarısına erişmesinde en önemli etkenlerden” diyor.

Gülçin Tekin
Maxion İnci Jant Grubu İK ve Ortak Fonksiyonlar Direktörü



Türkiye otomotiv tedarik sanayinin 71 yıllık markası İnci Holding ile dünyanın en büyük jant üreticilerinden Maxion Wheels’in ortak girişimi olarak faaliyet gösteren Maxion İnci Jant Grubu, çalışanı merkez alan insan kaynakları politikalarını, dönüşen iş dünyasının ihtiyaçlarına göre sürekli güncel tutmayı amaçlıyor. Yıllık yaklaşık 13 milyon jant üretim kapasitesine sahip, Avrupa’nın tek lokasyonda, bünyesindeki toplam 5 fabrika, 1 lojistik merkezi ile binek, hafif ticari ve ağır vasıta ticari araçlar için üretim yapan en büyük jant üreticisi konumunda olan şirket, insana değer katacak projeler hayata geçirmenin yanı sıra sürdürülebilir geleceği çalışanlarıyla şekillendirecek çalışmalara da ağırlık veriyor.

‘Önce İnsan’ prensibiyle, şirketin güçlü bir biçimde gelişmesi ve uzun vadeli başarılarının korunması için aile değerlerini kaybetmeden kurumsal bir organizasyon olmayı başardıklarını dile getiren Maxion İnci Jant Grubu İK ve Ortak Fonksiyonlar Direktörü Gülçin Tekin, “Aldığımız kararlarda ve uygulamalarımızda, verimlilik ve etkinliği ön planda tutarak tüm paydaşlarımıza değer katıyoruz. Paydaşlarımız tarafından takdir edilen ve sevilen bir şirket olmak için çalışıyoruz. Müşterilerimize yaratıcı ve hızlı çözümler sunuyoruz, süreçlerimizi sürekli ileriye taşıyacak takım çalışmasına, inovatif ve teknolojik çözümlere odaklanıyoruz. Her alanda gelişimi ve değişimi destekleyerek öğrenen bir organizasyon yaratmak için çalışıyoruz” vurgusunu yapıyor.

Kurum kültürü ilkelerinin, geçmişteki başarılarının dayanağı ve gelecekteki çalışmalarının temelini oluşturduğunu dile getiren Gülçin Tekin, şirketin tüm iç ve dış uygulamalarında, Evrensel Etik Kuralları ve adil olma taahhüdü ile ilerlediğini belirtiyor. Tekin, hayata geçirdikleri insan ve kültür çalışmaları hakkında ise şunları aktarıyor;

“Bağlılık ve aidiyet, köklerimizde bulunan çok önemli özellikler”

Kuruluşumuzdan 2023 yılına kadar 40 milyondan fazla ağır vasıta jantı ve binek grubuyla birlikte toplam 200 milyon jant ürettik. Tüm faaliyetlerimizde gelecek nesillere karşı sorumlulukla hareket ediyoruz. Hem Türkiye’de hem de global yapımızın içinde, üretimimiz ve sürdürülebilir iş modelimizle birçok ilke imza atarak Türkiye’nin ihracatını ve dolayısıyla ülke ekonomisini destekliyoruz. Endüstri 4.0 çalışmaları kapsamında ise 2030 yılına kadar tüm fabrikalarımızı akıllı işletmelere dönüştürmeyi hedefliyoruz.

Üretim ve pazarlamadaki başarımız kadar çalışanlarımızın şirket için memnuniyetine de büyük önem veren bir şirketiz. Bağlılık ve aidiyet, Maxion İnci Jant Grubu’nun köklerinde bulunan çok önemli özellikler. Köklerimizde yer alan bu özellikleri, kurulduğumuzdan bu yana, nesilden nesile aktarıyoruz. Bu da henüz yeni başlamış bir çalışanımızın da bugün 40 yıl ödülü alan çalışanımız kadar bağlılık ve aidiyet göstermesinde önemli bir etken. Grubumuzun bugünkü başarısına erişmesinde en önemli etkenlerden biri olarak öne çıkıyor.

“Sürekli öğrenme bakış açısıyla eğitimlerimiz sürüyor”

Çalışanlarımızın refahı için ekonomiyi ve işgücü piyasasını yakından takip ediyor, ücretlendirme süreçlerimizi güncel uygulamalara göre gözden geçiriyoruz. Bu doğrultuda uyguladığımız esnek yan haklar ile çalışanlarımızın kendi ihtiyaçlarına uygun tercihler yapmalarını ve hem kendileri hem de ailelerini sağlık başta olmak üzere eğitim ve sosyal yaşam gibi alanlarda desteklemelerini sağlıyoruz. Sürekli öğrenme bakış açımız ile çalışanlarımızı çeşitli eğitim ve gelişim araçlarıyla destekliyor, farklı iş ve pozisyonlarda kariyer fırsatları oluşturuyor, onlara



değişik kültürlerle çalışma ortamı sağlıyoruz. Şeffaf ve sürekli kılınan değerlendirme süreçleriyle çalışanlarımıza geri bildirim olanağı tanıyor ve gelişim aksiyonlarını besleyerek potansiyellerine katkıda bulunuyoruz. Farklı yetkinliklerin gelişimine odaklanan eğitim programlarımız,

çalışanlarımızın hem mevcut rolündeki hem de potansiyel rollerdeki gelişimini destekliyor. Akademi Programları (Liderlik, Uzman, Mühendis, Dijital, Kalite), Mentorluk, Tersine Mentorluk, Bireysel Koçluk, 360 Derece Yetkinlik Değerlendirme, genç yeteneklere yönelik “Global Kişisel ve Mesleki Gelişim Programları”, inovasyon projeleri ve farklı uygulama alanlarına yönelik “Bölgesel ve Global Proje ve İş Deneyimleri” gelişim aktivitelerimizin önemli bir kısmını oluşturuyor.

“PaylaşMax çalışanlarımızın fikirlerini belirtmelerine olanak sağlıyor”

İşimizi keyifli hale getirmek, tutkuyla çalışmak, işimize ve birbirimize bağlanmak, güçlü yönlerimizin daha fazla farkına varmak, işimizde yapıcı olmak ve zorluklardan güçlenerek çıkmak için pozitif yaklaşım anlayışını benimsiyor ve uyguluyoruz. İş ortamında veya iş ortamı dışında düzenlenen masa tenisi, tavl turnuvaları, bahar piknikleri, kuruluş yıldönümü yemekleri gibi organizasyonlarla çalışanlarımızın iş yerindeki dostluklarını pekiştirmelerini, ekip ruhunu geliştirmelerini hedefliyoruz. Bu sayede verimliliği artırıyoruz. Çünkü biliyoruz ki birbirini seven ve güvenen insanların birbiriyle olan iletişimleri güçlenirken, takım çalışmaları da artıyor.

“MUTLU VE VERİMLİ İŞ ORTAMIMIZI SÜRDÜRMEDE KARARLIYIZ”

“Maxion İnci Jant Grubu olarak, çalışanlarımıza yeni beceriler edinme, yeni sorumluluklar üstlenme ve kariyerlerinde gelişme fırsatı sunmayı amaçlıyoruz. İş ve özel hayat dengesini, esnekliği ve açıklığı desteklemenin yanı sıra çalışanları şirket liderleriyle iletişime geçme, kurum içinde farklı çalışma gruplarına dahil olma ve dünyanın dört bir yanındaki müşterilerle iş birliği yapma konusunda teşvik ediyoruz. Aynı zamanda fırsat eşitliğini çalışma kültürümüzün bir parçası haline getirdik. ‘Özgün ve Birlikte’ anlayışımız ile kadının güçlenmesini ve iş yaşamındaki varlığını korumasını destekliyoruz. Gelişmeyi teşvik eden, herkesin kendini değerli hissettiği, güven veren, mutlu ve verimli iş ortamımızı sürdürmede kararlıyız.”

Ayrıca dijital dönüşüm kültürümüz ile süreçlerimizi çevrimiçi platformlara taşıdık ve çalışanlarımıza kullanım kolaylığı sağladık. Bu kapsamda oluşturduğumuz ulusal ve uluslararası ödüllü dijital iletişim platformumuz PaylaşMax ile çalışanlarımızın, şirket ile ilgili tüm bilgilere anında erişmelerine ve fikirlerini belirtmelerine olanak sağlıyoruz.

İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için de uyguladığınız politikalar ve programlar var. Grubumuzda işe alımda, terfilerde, ücret yönetiminde, yan haklarda, sözleşmenin sonlanmasında herhangi bir şekilde kadın ya da erkek olmaktan mavi yaka beyaz yaka olmaktan dolayı bir farklılığımız bulunmuyor. “Ücret yönetiminde, yan haklarda eşit davranırız” ilkesini ve “İstihdamda ve kariyer olanaklarında fırsat eşitliği sunarız” ilkesini web sitemizde ve kariyer.net sayfamızda yayınlıyoruz. Tüm pozisyonlar için eşit sayıda kadın ve erkek adayı değerlendiriyoruz.

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği mücadelemiz devam ediyor”

Grup olarak sahip olduğumuz çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürümüz ile mücadele verdiğimiz konulardan biri, toplumsal cinsiyet eşitsizliği. Kadınların yanında yer alıyor ve önlerine çıkan tüm engellerin kaldırılması için çalışıyoruz. Bunu desteklemek için de Grubumuzda bir Kadın İletişim Platformumuz bulunuyor.

İletişim planlarımız kapsamında ayrımcı dile karşı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini destekleyici eğitimler ve farkındalık çalışmaları yapıyoruz. Aynı zamanda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi hazırlıyoruz. Eşit ücret politikasını benimsiyoruz ve işe alım, ücret artışı gibi tüm çalışmalarda bu bakış açımızla hareket ediyoruz. ‘Geleceğim Sensin’ projemizle kız öğrencileri destekliyoruz. UN Impact 2030 Türkiye Etki Konseyi üyesi olarak TCE ve Çalışan Gönüllülüğü konularında

GÜLÇİN TEKİN KİMDİR?

İzmir Amerikan Lisesi ve Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü mezunu olan Gülçin Tekin, profesyonel kariyerine 1997 yılında Yaşar Holding Grubu’nda İnsan Kaynakları Yöneticisi olarak başladı. Holding bünyesinde farklı insan kaynakları sistemleri ilgili görevlerde bulundu. Daha sonra sırasıyla Tukaş Gıda ve Hugo Boss Tekstil firmaları bünyesinde İnsan Kaynakları Müdürü olarak İnsan Kaynakları ekip ve süreçlerinin yönetiminden sorumlu oldu. 2005-2011 yılları arasında da EFQM Avrupa Kalite Ödülü sahibi Bilim İlaç’ta İnsan Kaynakları Müdürü olarak görev yaptı. 2011 yılında İnci Holding ve Maxion ortaklığı ile Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren Maxion İnci Jant ve Maxion Jantaş bünyesinde İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışmaya başlayan Gülçin Tekin, sorumluluklarına ek olarak 2015 yılından itibaren Global Maxion Jant Grubu Organizasyonel Gelişim Direktörlüğü/ Danışmanlığı görevini üstlendi. 2018 yılında ise Maxion Türkiye Operasyonlarının Yönetim Sistemleri, Kurumsal İletişim, İdari İşler, Operasyonel Mükemmellik, SAP ve Bilgi Teknolojileri Uygulamaları fonksiyonlarının liderliğini de üstlenerek Ortak Fonksiyonlar Direktörlüğüne atanan Tekin, 2021 ve 2022 yıllarında Fast Company “En Yenilikçi 50 İK Lideri” Listesinde yer aldı.





çalışıyoruz. Çalışan Gönüllülüğü Çalışma Grubu'na liderlik ettik. Ortağımız İnci Holding, UN Global Compact üyesi ve Weps imzacısı. Biz de bu taahhütlere uyumlu faaliyetler yürütüyoruz. Yönetim Kurulu Başkanımız dahil olmak üzere en üst seviyede HeforShe destekçisiyiz. Kampanyalarına katılıyor ve farkındalık iletişimi gerçekleştiriyoruz.

“Her fabrikamızda anne odaları var”

Kadın çalışanlarımızın iş hayatını desteklemek için birçok projemiz bulunmakta. W-Lead Kadın Liderlik Gelişim Programı ile bünyemizde liderlik vasıfları kuvvetli olan kadınların, önce potansiyellerinin farkına varmalarını, sonra da bu potansiyeli doğru bir şekilde kullanmalarını sağlamayı hedefliyoruz. AÇEV ile Çocuk Gelişiminde Babanın

Rolü ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konulu Eğitimler düzenliyoruz. Her fabrikamızda anne odalarımız bulunuyor. Hamile çalışanlarımıza ara öğün desteği sağlıyoruz. Şirket içinde hamilelik süreci yaşayan ve hali hazırda anne olan çalışanlarımızı Mom Buddy programı altında buluşturarak, iş sürecinde ve çocuk doğduktan sonraki dönemde, sosyal ve psikolojik olarak destek veriyoruz. Grup içinde iş yerinde kadın olmak, bilinçaltı önyargıları gibi konularda tüm gruba açık ve kadını güçlendiren etkinlikler gerçekleştiriyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmalarımız çatısı altında eşit oranlarda kadın ve erkek stajyerlerden oluşan MaxIntern ve tamamen kadın stajyerden oluşan e-MaxIntern staj programlarımız yer alıyor. Öğrencilerimiz aktif olarak rol aldıkları projeler ile üretim süreçleri başta olmak üzere mesleki deneyim kazanma şansı yakalıyor.

OFİSTE
HER ŞEY

M•D

YAŞAYAN MEKÂNLAR

Davetkâr, etkileyici ve canlı...

İş hayatının merkezi Levent'te, kahvenizi alıp çalışabileceğiniz, 200 m² teraslı, konforlu ve rahatlatıcı bir sosyalleşme alanı...



Yaşayan bir mekân, canlı bir iletişim alanı...

Sektör profesyonelleriyle doğrudan iletişim kurmanıza olanak sağlayan sosyal alanlar, kolektif iş birlikleri ve paylaşımlı ofis alanları...

OFİSTE HER ŞEY'DE

Yenilikçi, ilgi çekici ve ilham verici bir deneyim merkezi...

“ŞİRKET KÜLTÜRÜMÜZÜN ODAĞINDA İNSAN VAR”

Tüm kariyer yollarını fırsat eşitliği ilkesiyle çalışanlarına sunduklarını dile getiren Metro Türkiye İnsan ve Kültür Direktörü ve Yönetim Kurulu Üyesi Ebru Taşcı Firuzbay, İnsan ve Kültür ekipleriyle çalışanların becerilerini geliştirip yeteneklerini çok çeşitli eğitim-gelişim programları ile desteklediklerini ve bu sayede herkes için liderlik fırsatı sunan bir çalışma kültürü sunduklarını söylüyor.

Ebru Taşcı Firuzbay
Metro Türkiye İnsan ve Kültür
Direktörü ve Yönetim Kurulu Üyesi



Yaklaşık 35 yıldır Türkiye’de 4 bine yakın çalışanla Türk mutfağına hizmet etmek için faaliyet gösteren Metro Türkiye, yaptığı tüm işlerin odağına insanı koyan bir şirket kültürüyle çalışmalarını yürütüyor. Global vizyonu, misyonu ve kurum değerleriyle paralel bir işveren markası oluşturan Metro Türkiye, tüm faaliyetlerinin insan ve kültür stratejileriyle de uyumlu olabilmesi ve içeriden beslenebilmesi için İşveren Markası ve Kurum Kültürü Bölümünü yeniden yapılandırdı. Şirket İnsan ve Kültür çatısı altında faaliyet gösteren bu bölümde, iç iletişim sorumluluğu ile çalışan deneyimini iyileştirmek adına tüm stratejiyi yönetiyor.

İşveren vaatlerinin temelinde çalışanlarına olan güvenin ve Metro’nun geleceğini birlikte yaratma çağrısının bulunduğu söyleyen Metro Türkiye İnsan ve Kültür Direktörü ve Yönetim Kurulu Üyesi Ebru Taşcı Firuzbay, “Sahip olduğumuz yenilikçi yaklaşımla ve çalışanlarımıza sunduğumuz sorumlulukla Metro’da geleceği şekillendirmek, birlikte büyümek, sektöre ilham olmak ve sürdürülebilirlik yaklaşımımızla değerlerimizi geleceğe taşımak üzere genç yeteneklere çağrıda bulunuyoruz. Tüm iş süreçlerimize yansıttığımız ve özellikle gençlerin beklentileriyle de karşılık bulan sürdürülebilirlik yaklaşımımız, tüm çalışanlarımız için özel bir anlam ifade ediyor. Bu anlamı birlikte büyütürsek, daha iyi bir gelecek için birlikte çalışıyoruz” diyor.

Ebru Taşcı Firuzbay, Metro Türkiye olarak insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla nasıl bir fark yarattıklarını, çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdikleri öne çıkan projelerini ise şöyle aktarıyor;

“Perakendede üst üste 7 yıldır Türkiye’nin En İyi İşvereni seçildik”

Metro Türkiye 20 ilde 35 mağazası ve 70’e yakın ilde gıda sevkiyat operasyonları ile doğrudan 2 milyon tüketiciye hizmet sunan bir operasyona ve ekosisteme sahip olan bir şirket. Bu çatı altında çalışanlarımızın farklılıklarını özgürce ortaya koyabilecekleri çalışma ortamımızı, kariyer yolculuklarında önemli kazanımlar sağlayabilecekleri uygulamalarla destekliyoruz. Çalışma arkadaşlarımızla şeffaf iletişim kurmak, ortak akıl yaklaşımımız ve geri bildirim kültürümüz ile süreçlere katılımını sağlamak, işveren markası olarak konumlanmamızda da önemli rol oynuyor. Çalışanlarımızın beklentilerini anlıyor ve çalışan deneyimimizi hem ortak kurum kültürünü destekleyen hem de ihtiyaca özel terzi usulü çözümlerle tasarlıyoruz. Daha iyi bir çalışan deneyimi yaratabilmek misyonuyla hayata geçirdiğimiz pek çok uygulamamız var. Çalışanlarımızın gelişimini destekleyen bu uygulamalarımızla yıllardır insan kaynakları alanında dünyanın en seçkin kuruluşlarından Top Employers Institute tarafından En İyi İşveren Ödülü’ne layık görülmüyoruz. Perakende sektöründe üst üste 7 yıldır Türkiye’nin En İyi İşvereni olarak seçiliyoruz. Global bazda yapılan bu değerlendirmeye birlikte, 3 yıldır Türkiye’de Happy Place to Work tarafından mükemmel çalışan deneyimi sunan şirket olarak seçiliyoruz.

“Çalışan Esenliği odak alanlarımızdan...”

Biz çalışan esenliğini sadece fiziksel ve ruhsal bir iyi olma hali olarak görmüyoruz. Bizim için çalışan esenliği dört ana alandan oluşuyor: Kariyer&Entelektüel Alan, Fiziksel&Duygusal Alan, Finansal Alan ve Sosyal&Kültürel Alan. “Birlikte İyiyiz” ismi ile iki yıl önce tasarladığımız çalışan esenliği programımız, bu dört alana da odaklanıyor.



Bu alanda aldığımız aksiyonların önemli bir kısmı sadece çalışanlarımızı değil, ailelerini de kapsıyor. Bu kapsamda Metro Çalışan Destek Hattı ile acil sağlık, psikolog, hukuk, mali danışmanlık, yeni doğan bakımı, veterinerlik, teknoloji gibi birçok başlıkta 7/24 ücretsiz profesyonel destek sağlıyoruz. Esenliği farklı yöntemlerle destekleyen Studio Canlı uygulaması ile ruhsal ve fiziksel iyi olma hali için nefes, yoga, pilates gibi ücretsiz online dersler ve atölyelere katılma imkânı sunuyoruz. Öğle saatinde uyguladığımız “sessiz saat” kuralımız ile çalışanlarımızın gün içinde rahatlayabilecekleri zaman yaratıyoruz. Genel Merkez çalışanlarımız için her ayın ikinci haftası Cuma günleri 1 saat Kişisel Gelişim Saati uygulamamız

bulunuyor. Çalışma arkadaşlarımız bu saatte isterse Metro Akademi eğitimlerine girebiliyor, dilerse Stüdyo Plus’tan esenlik odaklı derse katılabiliyor ya da bunların dışında özel ilgi alanına yönelik bir eğitimi alabiliyor. Metro Türkiye olarak finansal esenliği destekleyici aldığımız dönemsels aksiyonların yanı sıra, çalışanlarımızın sahip oldukları yan hakları ihtiyaçlarına göre diledikleri gibi şekillendirebildikleri bir yan haklar programı sunuyoruz.

“Dört jenerasyonun ‘Tek Metro’ ruhuyla bir arada olmasını sağlıyoruz”

Çalışanlarımızın iş konuları dışında da bir araya gelip sosyalleşebilecekleri platformlar da esenliği desteklemekle birlikte dört jenerasyonun “Tek Metro” ruhuyla bir arada olmasını sağlıyoruz. Kahve sohbetlerimiz, basketbol/kürek/yoga gibi spor ve hobi kulüplerimiz, çalışma alanlarımızdaki etkileşim alanları ile farklı jenerasyonlardaki çalışanlarımız bir araya geliyor, özel ilgili alanlarına dair paylaşımlarda bulunuyorlar. Tüm bu aktivitelerin yanında dönemsels olarak paylaşım toplantıları, özel gün etkinlikleri, eğitim gelişim festivali, spor festivali gibi artık Metro’nun ritüeli haline gelen organizasyonlarımızla merkez ve mağaza çalışanlarımızı bir araya getiriyor, hep birlikte eğlenme fırsatı yakalıyoruz. Kurum kültürümüzün temel yapı taşlarına dair, Metro

“YETKİNLİKLERİMİZİ GELİŞTİRMeye YÖNELİK ÇALIŞMALARA ODAKLANIYORUZ”

“Metro Türkiye olarak hedefimiz uzun vadeli stratejilerle müşterilerimize en iyi şekilde hizmet vererek güvenilir alışverişin adresi olmaya devam etmek; sürdürülebilirlik, profesyonellik, yerelleşme ve müşteri deneyimi ile dijitalleşme odağında faaliyetlerimizi sürdürmek. Hedeflerimizi gerçekleştirme noktasında insan kaynağımız elbette sahip olduğumuz en değerli güç. Ancak şunu da aklımızdan çıkarmıyoruz ki dünya büyük bir dönüşüm yaşıyor. Odağımız insan olunca bizim düzenimiz de tamamen ilgili dönemin trendlerine paralel olarak değişebiliyor. Dolayısıyla bu değişim sürecinde yetkinliklerimizi geliştirmeye yönelik çalışmalara odaklanıyoruz.”

EBRU TAŞCI FİRUZBAY KİMDİR?

Kariyerine matematik mühendisliği formasyonunu tamamlamamın ardından Garanti Bankası’nda yönetici adayı olarak başlayan Ebru Taşcı Firuzbay, şube, bölge ve genel müdürlük birimlerinde satış ve performans yönetimi fonksiyonlarında çeşitli sorumluluklar aldı. Sonrasında, Türk Ekonomi Bankası’nda Bireysel Bankacılık çatısı altında İşletme Bankacılığı Satış ve Strateji Planlama Yönetimi’nde bankanın dönüşümünü sağlayan projelerin liderliğini yaptı.

Ebru Taşcı Firuzbay ardından sırasıyla, 2011-2018 tarihleri arasında BNP Paribas Cardif Türkiye İnsan Kaynakları ve Organizasyon’dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi, 2018-2021 yılları arasında Alternatif Bank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi görevlerini yürüttü. Profesyonel kariyerine 2021 yılından beri Metro Türkiye İnsan ve Kültür Direktörü ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak devam ediyor.



Akademi ile çalışanlarımızın sürdürülebilirlik 101, toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik-kapsayıcılık gibi güncel eğitimlerle bu konularda daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlıyoruz. Kişiyi özel gelişim alanlarını ise, organizasyonel gelişim departmanımızla yürüttüğümüz performans&kariyer gelişim programları ile belirliyor, çalışanlarımıza gelişim yolculukları tasarlıyoruz. Çalışan refahının sağlandığı, kariyer ve finansal açıdan güvende olduğu ve gelişimini hissettiği bir iş ortamının, çalışan mutluluğunu beraberinde getirerek motivasyonu, performansı ve başarıyı artıracığına inanıyoruz.

“Tersine mentorluk programımızı çok değerli buluyoruz”

Kurum değerlerimiz etrafında oluşturduğumuz Tek Metro anlayışımız ile dil ve amaç birliğini sağlarken, aynı zamanda her bir çalışanımızın farklılıkları ile kendisini ifade edebildiği çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleriyle yapılandırılmış bir iş ortamı sunuyoruz. Metro Türkiye’de özellikle farklı kuşaklar arasındaki diyalogu ve empatiyi destekleyen kurum içi mentorluk ve tersine mentorluk gibi yapısal programlarla öğrenme sürecinin ve birbirimizi anlama halinin önemine inanıyoruz. Özellikle tersine mentorluk



programımızı çok değerli buluyoruz. Mentee konumunda olan Yönetim Kurulu üyelerimiz Metro ailesinin genç yeteneklerinden mentorluk olarak farklı bakış açıları geliştiriyor. Gençlerin sesine kulak verdiğinizde, onlardan da öğrenecek çok şeyiniz olduğunu da anlıyorsunuz. Mentörlük programlarımızın yanı sıra Metro'ya yeni katılan arkadaşlarımıza işe alım süreçlerimizle birlikte kurum kültürümüzü aktarmaya başlıyoruz. Aramıza katıldıklarında dahil ettiğimiz onboarding programımız, Mağazadayız uygulamalarımız ile merkez-mağazalardaki ekip arkadaşlarımızı bir araya getiren programlarımızla kurum kültürümüzü aktarıyoruz. Metro Akademi ile sağladığımız yapılandırılmış eğitimlerimiz ile de temel prensiplerimizi, kültür kodlarımızı aktarırken, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda düzenlediğimiz eğitim ve atölyelerimizle kurum kültürümüzü destekliyoruz.

Çalışanlarımızı dinlediğimiz en önemli platformlarımızdan biri; 'Metro'nun Sesi'. Bu platform ile çalışanlarımızın kurum kültürümüz, değerlerimiz ve çalışma ortamına dair görüşlerini düzenli olarak duyuyor, onların ihtiyaç ve beklentilerine yönelik iyileştirmeler sağlıyoruz. Çalışan bağlılığını da ölçümlediğimiz bu anketi periyodik olarak tekrarlıyor, gelişim alanlarımıza dair aksiyonlarımızı hayata geçiriyoruz.



“Mutfağımızda Eşitlik Var” ile hedefimiz çalışanlarımıza eşit fırsatlar sunabilmek”

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu, 2022 yılı itibarıyla stratejik önceliklerimiz arasına koyarak daha odaklı şekilde ele almaya başladık. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” inisiyatifi, bu yaklaşımımızda önemli bir rol oynuyor. “Mutfağımızda Eşitlik Var” diyerek çıktığımız bu yolculukta temel hedefimiz, çalışma alanlarımızda işin cinsiyeti olamaz yaklaşımımızla eşit fırsatlar sunabilmek. Bu amaçla Metro içinde bölüm/ünvan bağımsız tüm çalışanlarımızın katıldığı eğitim ve atölye çalışmaları gerçekleştirdik.



Ardından belirlediğimiz her mağazamız ve Genel Merkez'deki her bölümümüzü temsil eden büyük bir gönüllü ekibi oluşturduk. Tabandan başlattığımız bu hareketle amacımız toplumsal cinsiyet eşitliği algısını sadece insan kaynakları sistemlerinde değil, her seviyede çalışmamızda yaratabilmek oldu. Bu nedenle projemizin iki temel ayağını “Farkındalık” ve “İletişim ve Dönüşüm” olarak belirledik. Projemizin ilk yılını bitirdiğimizde binden fazla mağaza ve genel müdürlük çalışmamızın, 130 saat süren eğitimlerle farkındalıklarını artırmaya çalıştık. Öte yandan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumsal refah düzeyini artıracığının da bilincindeyiz. Bu nedenle, özellikle üretimdeki kadınlara uzun süredir destek veriyoruz. Yerel üretimi desteklerken kadın emeğini ve onların ekonomiye ve sosyal hayata katılımının önemini unutmuyarak, aktif olarak 50'ye yakın kadın girişimci ve kadın kooperatifi ile iş birliği yapıyoruz.

“Her üç çalışanımızdan birisi kadın”

Metro Türkiye’de her üç çalışanımızdan birisi kadın. Bununla birlikte Yönetim Kurulumuzun da yüzde 40’ı kadın liderlerden oluşuyor. Mevcut oranlarımızla ülkemizdeki Kadın Dostu Şirketler Araştırmasında Kadın

Dostu 100 Şirket arasında yer alıyoruz. Kadın çalışan sayımızı daha da iyileştirerek sektörümüze örnek olmaya devam etmeyi amaçlıyoruz. “İşin cinsiyeti yok” yaklaşımımızla, kadın çalışanlarımız için uyguladığımız liderlik programları ile onları üst pozisyonlarda görev alma konusunda cesaretlendirip gelişim yolculuklarında destekliyoruz. Kurum içindeki gelişim fırsatlarının yanı sıra dahil olduğumuz networkler ile de iş hayatında yetkinliklerini artırma ve deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamlar sunuyor, kurum içi ve kurum dışı mentorluk desteği sağlayarak, başarı hikayelerini paylaşarak beceri yetkinlik desteği ve kariyer fırsatı yaratıyoruz.

“İşe alım ve gelişim takip süreçlerimize yapay zekayı entegre ettik”

Farklılıklarla zenginleşip büyüyerek sorunlara daha yaratıcı çözümler geliştirebildiğimize inanıyoruz. Tüm çalışanlarımıza fikirlerinin önemli olduğu ve değer kattığı için takdir edildiği, kapsayıcı bir iş ortamı sunma vizyonu ile hareket ediyoruz. İşe alım sürecinden başlayarak tüm kariyer yolculuğu boyunca çalışanlarımız için fırsat eşitliğine odaklanan bir yaklaşımımız var. Bu nedenle başta cinsiyet olmak üzere çalışanlarımızı ayrıştırıcı tüm alt kimliklerden uzak ve bağımsız, kapsayıcı bir yaklaşımla, herkesin olduğu gibi kabul gördüğü bir çalışma kültürü sunmaya odaklanıyoruz. Bu anlayışla öncelikle tüm işe alım ve gelişim takip süreçlerimize yapay zekayı bugünden entegre ettik. Yapay zeka kullanımı subjektif değerlendirmelerin de önüne geçerek gerçek anlamda işe alımda çeşitlilik ve kapsayıcılığın da önünü açıyor. Ayrıca Metro’da Eşitlik Var kapsamında yayınladığımız İşe Alım İlkelerimiz ile çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki taahhütlerimizin altına imza atıyoruz.

“BAŞKA BİR ŞİRKET MÜMKÜN’ DİYEREK ŞİRKETİMİZİ VE KENDİMİZİ SÜREKLİ YENİLİYORUZ”

Tüm çalışanlarıyla birlikte “Başka Bir Şirket Mümkün” söylemine uygun bir ortamı yaratabilmek için, şirketi ve kendilerini sürekli yenilemeye çalıştıklarını dile getiren Mey|Diageo İnsan Kaynakları Direktörü Ülfet Baykent Uysal, “Çıktığımız bu yolculuğun çalışanların yer aldığı bir yetenek yönetimi yaklaşımımız ve bu yaklaşımı destekleyecek ihtiyaca yönelik pek çok araçlarımız var” diye konuşuyor.



Alkollü içecek sektöründe Türkiye’nin en büyük kuruluşlarından biri olan Mey | Diageo’nun İnsan Kaynakları Direktörü Ülfet Baykent Uysal, insan kaynakları alanındaki tüm uygulamalarının ihtiyaç odaklı olmasına özen gösterdiklerini belirtiyor. Yıl içinde farklı araç ve platformlarla çalışanları dinlediklerini, birlikte sorgulayıp yeni uygulamaları birlikte geliştirdiklerini vurgulayan Baykent Uysal, “Başka Bir Şirket Mümkün” diye çıktıkları yolculuğun merkezinde çalışanların yer aldığı bir yetenek yönetimi yaklaşımının ve bu yaklaşımı destekleyecek ihtiyaca yönelik araçlarının olduğunu söylüyor.

En sevdikleri söylemlerden birinin ‘Başka Bir Şirket Mümkün’ olduğunu dile getiren Ülfet Baykent Uysal, “Tüm çalışma arkadaşlarımızla birlikte bu ortamı yaratabilmek için sürekli şirketimizi ve kendimizi yenilemeye çalışıyoruz. “Başka Bir Şirket Mümkün” diyerek çıktığımız bu yolculukta sağlam adımlarla ilerliyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın her sabah işe mutlu geldikleri, ekip arkadaşlarıyla birlikte gurur duyacakları işlere imza attıkları, kendilerini ve işlerini sürekli geliştirdikleri ve tüm bunları yaparken de bir arada olmaktan keyif aldıkları bir ortam yaratmaya çalışıyoruz hep birlikte” diyor.

Çalışanlarının pozisyonlarından bağımsız, tamamen birbirlerine saygı ve güven duyduğu, hiyerarşiden arınmış, adaleti merkeze alan, empati ve şefkat odaklı, her yönden çevik bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflediklerini dile getiren Ülfet Baykent Uysal, bu kapsamda yürüttükleri pek çok proje olduğunu vurgulayarak, bunları şöyle aktarıyor;

“Koçluk ve gelişim programları ile eğitimlerimiz sürüyor”

Tekel’in alkollü içkiler bölümünün özelleştirilmesiyle 2004 yılında kurulan Mey | Diageo, 2011 yılından itibaren, yaklaşık 180 ülkede ticari faaliyetleri ve 80

ülkede bölge ofisleri bulunan alkollü içki üreticisi Diageo’nun şemsiyesi altına girdi. Kendi topraklarında bağcılık yapan, çiftçi ruhsatına sahip bir şirketiz. Çalışanlarımızın yeteneklerini ve markalarımızın gücünü birleştirerek, distribütör ve satış ekiplerimizle birlikte 2 binden fazla çalışanımızla, kendimizi Türkiye’de ve dünyada gastronomi, tarım ve turizmin önemli bir bileşeni olarak görüyoruz. Uluslararası servis, kalite ve deneyim sunan, kadınların önemli roller üstlendikleri, cinsiyet dengesinin sağlanmış olduğu bir ekosistem inşa etmek istiyoruz.

Tüm bunları yaparken de insan kaynakları alanında pek çok farklı ve etkili uygulamayı hayata geçiriyoruz. Bunlardan biri olarak, öğrencilik yıllarında “Yeni Bir Hayat Staj Programı” ile üniversite eğitimlerine devam eden yeteneklere, gerçek bir iş deneyimi yaşayacakları, projeler ve eğitimlerle kendilerini geliştirecekleri uzun dönemli staj imkânı sağlıyoruz. Geçen yıl ilk defa “Lidersizsiniz” isimli liderlik yolculuğu programımızı hayata geçirdik. Kariyerlerinin ilk döneminde Londra merkezimizde bir oryantasyon ile başlayan Lidersizsiniz ekibimizi, Türkiye’de bir mentor ve Avrupa’da benzer programları tamamlamış bir buddy (yol arkadaşı) ile de destekliyoruz.

Ekip sorumluluğu alan yöneticilerimizin ve liderlerimizin becerilerini güçlendirmek içinse koçluk, gelişim programları ve eğitimler sağlıyoruz. Geçtiğimiz sene tüm liderlerimize yönelik gerçekleştirdiğimiz “Future Proof Leadership” değerlendirme merkezi çalışmasıyla, onları geleceğe hazırlayacak alanları belirledik. Bu sene ise yeni ekip yöneticisi olmuş çalışanlarımız için “Elevate” adında özel bir program oluşturduk. Ayrıca ekip yöneten yöneticilerimizin koçluk ve liderlik becerilerini geliştirmek için onlara düzenli olarak farklı destekler sunuyoruz. Bu sene de LEGO ekibiyle (genişletilmiş liderlik ekibi) birlikte alanında uzman koçlarla bir araya geldiğimiz yeni bir programa başladık.



ortamını daha da arttırmak için atölyeler düzenliyoruz. Bunu teşvik etmek için de çalışanlarımızın bizimle diledikleri zaman şirket içindeki her türlü konuyla ilgili fikir ve önerilerini paylaşabildikleri “Bir Fikrim Var” adlı bir platformumuz bulunuyor.

Öte yandan dijitalleşme ve sadeleşme konusunda birçok çalışmamız var. İnsan kaynakları süreçlerimizin neredeyse tamamını Workday üzerinden yönetiyoruz. RPA ile hayata geçirdiğimiz robotlarımız, tekrarlanabilir görevleri otomatikleştirerek çalışanlarımızın daha anlamlı işlere odaklanmalarını sağlamaya yardımcı oluyor. Sürekli öğrenme yaklaşımımızı desteklemek ve tüm çalışanlarımızın bireysel ve profesyonel gelişimine katkı sağlamak içinse, global eğitim platformumuz My Learning Hub (MLH) ve My Learning Hub Connect (MLHC) platformlarımız bulunuyor. Bunlara ek olarak stratejik iş önceliklerimiz ve ihtiyaçlar doğrultusunda hem kişisel hem de ekiplerde gelişim ihtiyaçlarını değerlendirerek ihtiyaç duyduğumuz yetkinlikleri geliştirmek adına Türkiye’nin önde gelen firmaları ile ortak çalışmalar sürdürerek eğitimler planlıyoruz.

“Çalışanlarımızın kendilerini güvende hissettikleri bir ortam yaratmaya çalışıyoruz”

Çalışanlarımızın özgürce fikir ve endişelerini dile getirebilmelerini, hata yapma özgürlüğünü hissedebilmelerini odağımıza alarak, psikolojik güvenlik

“HEDEFİMİZ ÖĞRENEN, GELİŞEN VE ÇEŞİTLİLİKLERİNDEN BESLENEN EKİPLER OLUŞTURMAK”

“Mey|Diageo olarak hedefimiz; mutlu, psikolojik güvenliğin yüksek olduğu bir çalışma ortamında kendini rahatça ifade edebilen, yüksek performanslı, devamlı öğrenen, gelişen ve çeşitliliklerinden beslenen ekipler oluşturmak. Bunu gerçekleştirmek adına şirket olarak benimseyeceğimiz en önemli yaklaşımlardan biri de; gelişimi her bir yeteneğin kendisi için de sahiplendiği bir şirket kültürü yaratmak, her çalışanımız için bireysel gelişim planlarının özenle hazırlanması ve takip edilmesi olacak. Bir önceliğimiz de sorgulayan ve beraber değer yaratabileceğimiz yeteneklere ulaşmak. Ekibimize katılan yeteneklerin gelişimi, ücretlendirmesi ve kariyerlerinin etkin bir şekilde yönetilerek tutundurulması da bizim önceliklerimiz arasında yer almaya devam edecek.”

“Toplantısız Öğleden Sonra ve Tazelenme Günü ile şarj oluyoruz”

Şirketimiz hem pandemi sırasında hem de sonrasında yeni çalışma düzenine, çalışanların ihtiyaç duyacakları desteklerle birlikte ilk uygulamaları gerçekleştiren ve çok kapsamlı bir programla geçen şirketlerden biri. Bu yeni düzende çalışanlarımızın ihtiyaç duyduğu fiziksel çalışma ortamı destekleriyle birlikte, iş-yaşam dengelerini daha etkin bir şekilde kurabilmeleri için belli prensipleri hayatımıza soktuk. Çarşamba öğleden sonraları “Toplantısız Öğleden Sonra” ve her ayın bir günü tüm şirket için “Tazelenme Günü” uygulamalarımızı başlattık. Tazelenme günlerini çalışanlar ağırlıklı olarak bireysel işlerine odaklanarak çalıştıkları bir gün olarak değerlendiriyor. Ayrıca çalışanlarımızın bütünsel olarak iyiliğini destekleyecek zihinsel, fiziksel, finansal ve sosyal esenliklerini kapsayan “Esenliğin Yeni Hali” Programımız devam ediyor. Kişisel dijital sağlık danışmanı uygulaması olan Heltia uygulaması üzerinden, çalışanlarımız online diyetisyen ve fizyoterapist desteği alarak fiziksel esenliklerine katkıda bulunuyorlar. Çalışanlarımızın günün her anında destek alabilecekleri Kaliteli Yaşam Destek Hattı’yla psikolojik destek, çocuk bakımı, sağlık, ebeveynlik ve birçok farklı konuda danışan gizliliği esasıyla hem kendileri hem de birinci dereceden yakınları için uzman desteği sağlıyoruz. Global esenlik uygulamamız Unmind’la çalışanlarımızın rahatlamak ve zihinsel esenliklerini desteklemek için online faydalanabilecekleri esenlik platformumuz da uygulamalarımız arasında yer alıyor. Ayrıca yıl içinde bireysel sıra dışı başarı ve/veya etkiyi ödüllendirmek ve kutlamak amacıyla kullandığımız farklı ödüllendirme sistemlerimiz de var.

ÜLFET BAYKENT UYSAL KİMDİR?

İnsan kaynaklarında ve iş hayatında 25. yılında olan Ülfet Baykent Uysal, Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümü’nden mezun olduktan sonra 1999 yılında Unilever Türkiye’de İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalışmaya başladı. Sonraki 19 yıl boyunca Unilever’de insan kaynaklarının farklı alanlarında ve farklı coğrafyalarda çeşitli görevler üstlendi; Londra’da merkez ofiste Bölge yönetim ekibinde eğitim ve ücretlendirme üzerine çalıştı. Türkiye’ye dönüşte bir süre Yetenek Yönetimi & Pazarlama İK Müdürü olarak görev aldıktan sonra 2007 yılında Unilever’in Fransa ofisine transfer olarak, global İK Dönüşüm Projesi’nde Program ve Değişim Yöneticisi olarak çalıştı. 2009 yılında Unilever Türkiye’ye dönerek tüm bölgenin Tedarik Zinciri & Endüstriyel İlişkilerden Sorumlu İK Direktörü olarak görev yaptı. 2013 yılında kısa bir kariyer arası veren Ülfet Baykent Uysal, 2014 yılında şirketin Türkiye & NAMETRUB Bölgesi Satış ve Pazarlamadan Sorumlu İK Direktörlüğünü devraldı.

Mey|Diageo’ya katılmadan önce, 2018-2022 yılları arasında Eczacıbaşı Vitra’nın İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışan Ülfet Baykent Uysal, Mayıs 2022’den bu yana Mey|Diageo’nun İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyor. Hayat gayesini “İnsanların gözlerindeki ışıltıyı ortaya çıkarabilmek” olarak tanımlayan Baykent Uysal, aynı zamanda bir Gestalt koçu, BÜMED destekçisi ve Sales Network Topluluğu için çalışıyor.





“Çalışan bağlılığı endeksimiz yüzde 92”

Kültürümüzü de işimizin her alanında olduğu gibi dönem dönem daha iyi anlamaya çalışıp geliştiriyoruz. Yıllık veya anlık anketlerle, kültüre özel ölçümlemelerle hem tanımladığımız kültürle yaşadığımız dünya aynı mı diye anlamaya hem de çalışanlarımızla birlikte iyileştirmeye çalışıyoruz. Son dönem Spencer Stuart ile yaptığımız kültür anketlerinde bizi tanımlayan ve en öne çıkan başlıklar sırasıyla; “sonuç odaklılık”, “birbirine özen göstermek”, “eğlence” ve “öğrenme” şeklinde çıktı. Sonuç odaklı olmakla, birbirine özen gösterme başlıklarının birlikte bu derece ön planda olması, gerçekten “Başka Bir Şirket Mümkün” yolculuğunda doğru adımlar attığımızın göstergesi. Ayrıca son anketimizde çalışan bağlılığı endeksimiz yüzde 92, kapsayıcılık ve çeşitlilik endeksimiz ise yüzde 86 olarak değerlendirildi. Son yıllarda sonuçlarımız hem global ortalamanın hem de sektör standartlarının hep üstünde. Fakat her zaman daha iyisini yapabileceğimize olan inancımızla, aldığımız geri bildirimler doğrultusunda belirlediğimiz gelişim alanlarında birçok çalışmamız devam ediyor.

Şirket içi iletişim kanallarımızı aktif bir şekilde kullanarak çalışanlarımızla sürekli iletişim halindeyiz. Aylık olarak yayınlanan bültenlerimizle çalışanlarımızdan haberleri veya liderlik, esenlik alanlarında hem gündemi takip ettiğimiz hem de seçtiğimiz başlıklarda kullanabilecekleri kaynakları, eğitim materyallerini paylaşıyoruz. İK iş ortaklarımız yeni başlayan çalışanlarla 1., 2. ve 6. aylarda görüşmeler gerçekleştiriyor, çalışanların şirkete dair tüm sorularını cevaplarken bir yandan da geri bildirimlerini alıyorlar. Paylaşmaya, şeffaf iletişime ve kutlamaya da değer veriyoruz. Her çeyrek dönem sonunda tüm şirket çalışanları olarak bir araya geldiğimiz Yeniden Buluşmalar’da hem şirketin performansı ile ilgili olarak bilgilendirmeler yapıyor hem de ekiplerin önemli projelerini paylaşıyoruz.

“2030 yılı hedefini 10 yıl öncesinden yakaladık”

Kadınların toplumsal ve ekonomik hayattaki varlığının güçlenmesini, iş gücüne katılım oranının artmasını destekliyor ve üst yönetimde dengeli temsilin sağlanması için çalışmalar yapıyoruz. Kadınların şirketimizde, farklı

departmanlarda farklı seviyelerde dengeli temsiliyetini öncelikle bir yetenek yönetimi ajandası olarak görüyoruz. Liderlik ekibimizdeki kadın oranı yüzde 56 ve Diageo’nun 2030 yılı için koyduğu yönetim kademesinde yüzde 50-50 dengeli temsil hedefini 10 yıl öncesinden yakaladık. Toplam şirket çalışanlarımızda da kadın sayımız yüzde 36’ya ulaştı. Kadının iş hayatında güçlenmesini sağlamak adına başlattığımız, Yeni Anne Destek Programı, yasal sürelerden uzun olan annelik ve babalık izni, aile üyelerinin de faydalanabildiği kaliteli yaşam destek programı gibi tüm şirkette geçerli uygulamaların yanı sıra, bir yandan da dengenin görece daha bozuk olduğu satış ve tedarik zinciri gibi departmanlara özel projeler de hayata geçiriyoruz. Tüm fabrikalarımız için, yönetim ekiplerimiz ve sendikamızla da ortak yürüttüğümüz projelerle hem çalışma ortamımızı hem kültürümüzü mavi yaka kadın çalışanlarımız için iyileştirmeye devam ediyoruz. İki yıl önce fabrika operatörlerimiz arasında sadece 1 tane mavi yaka kadın çalışanımız varken, bugün toplam sayının yüzde 12’sini oluşturuyorlar. Bu alanda yaptığımız çalışmalarla Tedarik Zinciri HRBP ekibimiz bu yıl Diageo Global’de tüm ülkeler arasında birincilik ödülü aldı. Satışta kadın ajandamız için de satış liderlerimizin de desteğiyle her kademede kadın çalışanlarımızın hem sayısını hem memnuniyetini artıracak aksiyonlar alıyoruz. Satış liderlik ekibini yedekleyecek potansiyel çalışanlarımızın listesinde kadın erkek dengesini sağlamak adına, ara kademeye potansiyel liderler aldığımız “Women

Leaders In Sales” projesini hayata geçiriyoruz. Ayrıca Professional Women Network, Yanındayız Derneği, Yeniden Biz Derneği, Women in Sales Network gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için zihniyet ve davranış değişikliğini yaratma hedefiyle çalışan oluşumları destekliyoruz.

Kapsayıcılık ve çeşitlilik Mey | Diageo içinde çok önem verdiğimiz ve hassasiyet gösterdiğimiz bir konu. Bunun bir nedeni, farklılıklarımızın ve çeşitliliğimizin en büyük zenginliğimiz olduğunu bilmemiz. İkinci nedeniyse ancak bu zenginliği yansıttığımız bir dünyada daha eşit ve daha güzel yarınlara erişebileceğimizin farkında olmamız. Bu konuya verdiğimiz önem çerçevesinde; cinsiyet, dil, din, etnik köken gibi ayrımcı kalıplardan uzak, her bireyin kendi olabildiği, öteki hissetmediği ya da ötekileştirilmediği bir kurum kültürü yaratma hedefiyle birçok çalışma yürütüyoruz.

Çalışanlar arasında eşitlik bilincini artırmak için her yıl şirket genelinde “Adalet Haritası” projemiz kapsamında her bir bireyin kendi yolculuğunu eşit bir şekilde ifade edebildiği bir ortam yaratarak, iyi ve gelişime açık olduğumuz alanları belirlemeye odaklanıyoruz. Kapsayıcılık ve çeşitlilik çalışmalarımızı, gönüllülerden oluşan Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitemiz liderliğinde sürdürüyoruz. Hazırladığımız Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Manifestomuzla çalışanlarımıza, müşterilerimize, tüm paydaşlarımıza ve bizi takip eden herkese bu konudaki tavrımızı ve duruşumuzu anlatıyoruz.

“ADALET VE ŞEFFAFLIK ÇERÇEVESİNDE İLERLİYORUZ”

“Mey|Diageo’da amacımız; şirketimizde ve şirketimizle çalışan herkesin kimliklerini ve kendine has özelliklerini her yönüyle yansıtabilme özgürlüğünü açık ve net bir şekilde hissedebilmesini sağlamak. Çünkü biz, seveceğimiz ve takdir edeceğimiz bir kurum kültürünün; çeşitliliğimizle, farklılıklarımızla ve bunların gururla ortaya konulup karşılıklı tanındığı bir çalışma ortamıyla oluşacağına inanıyoruz. Tüm süreçlerimizde, temel prensiplerimiz olan adalet ve şeffaflık çerçevesinde ilerliyoruz.”

“ODAK NOKTAMIZDA İLHAM VEREN, MERAKLI VE YETKİN BİR ORGANİZASYON VAR”

Kurumsal kültürlerinin ilham veren, meraklı ve yetkin bir organizasyon oluşturmak üzerine kurulu olduğunu dile getiren Novartis Türkiye İnsan ve Organizasyon Direktörü Özlem Sökmen, gelecekte de bu anlayışın şirketin odak noktasında olmaya devam edeceğini söyleyerek, “Esneklik ise kültürümüzün değişmez bir yapı taşı olarak her alanda var olacak. Güven ve açık iletişim kültürü ile hatalardan öğrenmeyi de gündemimizde tutacağız” diyor.

Özlem Sökmen
Novartis Türkiye
İnsan ve Organizasyon Direktörü



Dünya çapında hastaların dönüşen ihtiyaçlarına çözümler üreten İsviçre merkezli global sağlık firması Novartis, yıllardır sürdürdüğü insan kaynakları uygulamaları ve projeleriyle güçlü bir şirket kültürü yaratmayı hedefliyor. Türkiye’de faaliyete başladığı 1955 yılından beri sosyal ve ekonomik fayda sağlayacak şekilde çalışmalarını sürdüren şirket, başarısına etki etmesi amacıyla kültür, yetenek, çeşitlilik ve dahil etme konularına odaklanıyor.

Şirket stratejilerini, yarattıkları kurum kültürü ile uyumlu bir şekilde oluşturmaya önem verdiklerini söyleyen Novartis Türkiye İnsan ve Organizasyon Direktörü Özlem Sökmen, kurumsal kültürlerinin ilham veren, meraklı ve yetkin bir organizasyon oluşturmak üzerine kurulu olduğuna vurgu yaparak, “Bu şekilde çalışanlarımızın iş deneyimini geliştirebileceğimize ve dolayısıyla hedeflediğimiz iş sonuçlarına daha başarılı bir şekilde ulaşacağımıza inanıyoruz. İK olarak, doğru kültürün yaratılmasını sağlamak ve bu kültürde şirketimizdeki çalışanların yeteneklerini keşfedebilmek ve onları doğru zamanda doğru pozisyonlara yönlendirebilmek bizim için kritik. Gelecekte de ilham veren-meraklı-yetkin bir organizasyon yaklaşımımızı korumak ve geliştirmek, odak noktamızda olmaya devam edecek. Esneklik ise kültürümüzün değişmez bir yapı taşı olarak her alanda var olacak. Güven ve açık iletişim üzerine kurulu yaklaşımımızı ve hatalardan öğrenmeyi de gündemimizde tutacağız” diye konuşuyor. Novartis’in tüm alanlarında süreçleri demokratikleştirerek çalışanların kendi gelişimlerini sahiplenmeleri için fırsatlar yarattıklarını aktaran Özlem Sökmen, aynı zamanda ‘doğru olanı yapma’ stratejisinden vazgeçemediklerini, doğru kararı verme ve her zaman şeffaf olma anlayışından ise hiç ödün vermediklerini belirtiyor.

Novartis’in insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla nasıl fark yarattığı hakkında önemli detaylar paylaşan Sökmen, çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdikleri öne çıkan projeleri de şöyle açıklıyor;

“Güncel trendleri takip ederek yenilikçi İK uygulamaları geliştiriyoruz”

Türkiye’deki organizasyonumuz sadece birçok ülke için ilaç üretmekle kalmıyor; aynı zamanda küresel roller için de alternatif bir merkez konumunda. Bu ülkemizdeki yeteneklerin ne kadar kıymetli olduğunun dünya tarafından kabul edildiğinin de bir göstergesi. Novartis Türkiye olarak çalışanlarımızı en önemli değerimiz olarak görüyoruz. Bu doğrultuda onların ihtiyaçlarına odaklanarak ve güncel trendleri de takip ederek yenilikçi İK uygulamaları geliştiriyor ve hayata geçiriyoruz. Birçok esnek çalışma modelini yıllar önce hayata geçirdik. Çalışan destek programı, esnek yan haklar, esnek mesai saatleri, merkez ofis çalışanları için ‘Çalışma Mekânını Kendin Seç’, ‘Esnek Cuma’, doğum gününde yarım gün izin hakkı gibi uygulamalar çalışanların rahat hissettikleri bir çalışma ortamı sağlarken işlerini keyif alarak yapmalarına da olanak veriyor.

İş ve özel yaşam dengesini de çok önemsiyoruz. Bu doğrultuda çocuklu çalışanlarımız için uzun yıllardır devam eden uygulamalarımız var. Okulun ilk günü ve karne gününde çocuklarının yanında olmalarını sağlayan ‘Çocuğunun Yanında Ol’, çalışanlarımızın çocuklarını ofisimizde ağırladığımız 23 Nisan’da ‘Çocuğunu da Yanında Getir’, yeni çocuk sahibi olan çalışanlarımıza ek maddi destek, erkek çalışanlarımız için 14 haftalık ücretli babalık izni, kadın çalışanlarımıza esnek doğum



“İNSAN KAYNAKLARI OLARAK HEDEFİMİZ, DİJİTALLEŞME VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK”

“Dijitalleşme ve sürdürülebilirlik Novartis’in global ölçekteki önceliklerinden bazıları ve bu öncelik alanları Novartis Türkiye İnsan Kaynaklarının da öncelikleri ve hedefleri arasında da yer alıyor. Ekip olarak bu değişimleri yakından takip etmeye ve günlük iş hayatımıza entegre etmeye devam edeceğiz. Aynı zamanda çalışanlarımızın kariyer yolculuklarında kendilerini keşfetmelerini sağlayan yapay zeka destekli kişisel gelişim programları ve platformlarını geliştirmeyi sürdüreceğiz. Veri ve bu verinin analizi de gündemimizde olan konular. Son olarak, işe alımlarda ve atamalarda kadın adaylara eşit fırsatlar sağlayacak şekilde süreçlerimizi yönetmeye devam edeceğiz.”

izni, hamilelik koçluğu, süt odası, yeni doğan desteği bu uygulamalar arasında yer alıyor. Pandemi sonrasında yeni uygulama ile, çalışanlarımızın kendi belirledikleri 3 gün ofisten, 2 gün ofis dışından çalıştıkları hibrit düzene geçtik. Ayrıca çalışanlarımız yıl içinde 4 hafta istedikleri yerden çalışabiliyor, bu da özellikle yaz ayları için tercih edilen ve beğenilen bir uygulamamız. Tüm çalışanlarımızın ve aile bireylerinin destek alabildikleri ve her alanda 7/24 danışmanlık hizmeti alabildikleri ‘Çalışan Destek Programı’ da çalışanlarımızın sıkça faydalandıkları uygulamalarımızdan.

“Amacımız kurum kültürümüzü her seviyede çalışana yaymak”

Kültür transformasyonunu sağlamak bizim için çok önemli. Bunun için de en tepeden başlayarak her çalışana şirket kültürünü yayıyoruz. Yöneticilerin rol model olması ve kültürü sağlamlaştırmasına yönelik, yetkin kültürümüzün ‘Unboss-Patronsuz’ yaklaşımından yola çıkarak oluşturduğumuz Unboss Liderlik Yolculuğu (ULE) programımızı uyguluyoruz. Yıllardır iş birliğine dayalı, esnek, açık iletişimi temel alan, kişilerin kendi gelişimlerinden birebir sorumlu oldukları “yetkin-unbossed” yaklaşımını benimsiyoruz. “Yetkin-unbossed” yaklaşımımız sayesinde paylaşımı teşvik eden, herkesin fikirlerinin dinlendiği, hatta uygulandığı bir organizasyonumuz var.

Kültürümüzde yetenek geliştirmek ve fırsatlar sunmak temel değerlerden biri. Ayrıca, başarının kutlanması ve başarısızlıkla öğrenme de bu kültürün bir parçası. Dolayısıyla, çalışanlarımızın potansiyellerini açığa çıkarmaları ve iş sonuçlarının sorumluluklarını birebir almaları bizim için çok önemli. Böylece yaratıcılıkları, tutkuları ve yetenekleri daha güçlü bir şekilde ortaya

çıktıyor. Bu da hem iş sonuçlarına hem de organizasyonel gelişime son derece pozitif katkılar sağlıyor.

Kültürümüzde çalışan deneyimini son derece önemsiyoruz. Çalışanlarımızın işe girişinden itibaren hayatlarında önemli anlara dokunuyoruz. İşe giriş, adaptasyon, gelişim, liderlik, ödüllendirme, iş ve özel yaşam entegrasyonu ve işlerini yaparken ihtiyaç duydukları donanımı sağlamanın çok önemli olduğuna inanıyoruz. Yetenek stratejileri, yetenek kazanımı, iş gücü planlaması, işe yeni başlayanların oryantasyonu, kariyer ve başarı yönetimi gibi konularda onlara destek olacak şekilde her çalışana özel bir yol haritası belirliyoruz. Çalışanların bireysel gelişimini yakından takip ediyoruz. Novartis Türkiye olarak kurum kültürü alanında araştırma ve danışmanlık hizmetleri sunan birçok kurum tarafından farklı kültür ödüllerine layık görüldük. GPTW, Kincentric ve Top Employers bunlardan bazıları.

Ayrıca şirket içi iletişim ve paylaşılan değerlerin güçlendirilmesini amaçlayan Novartis olarak tutarlı, güvenilir, açık ve anlaşılır bir organizasyonel iletişim yaklaşımımız var. İş süreçlerini belirlerken çalışanlarımızın dahiliyetini çok önemsiyoruz. Gerek çalışan memnuniyet anketleri gerekse güncelleme toplantıları ile düzenli olarak çalışanlarımızdan geri bildirim alıyoruz ve tüm yönetim ekibimizin de bulunduğu toplantılarla bu geri bildirimlere yönelik çözüm odaklı söyleşiler gerçekleştiriyoruz. Her sene gerçekleştirdiğimiz Novartis Türkiye Fikir Ödülleri ile çalışanlarımızdan şirketimizi daha iyiye taşıyabileceklerini düşündükleri, değer ve stratejilerimize uyumlu olan proje önerilerini ve fikirlerini alıyoruz. Bu fikirlerden en uygulanabilir olanları seçiyor ve hayata



geçiriyoruz. Böylece şirketimizin kültür yolculuğunda, çalışanlarımızın imzasını taşıyan inisiyatifleri de ekleyerek ilerliyoruz.

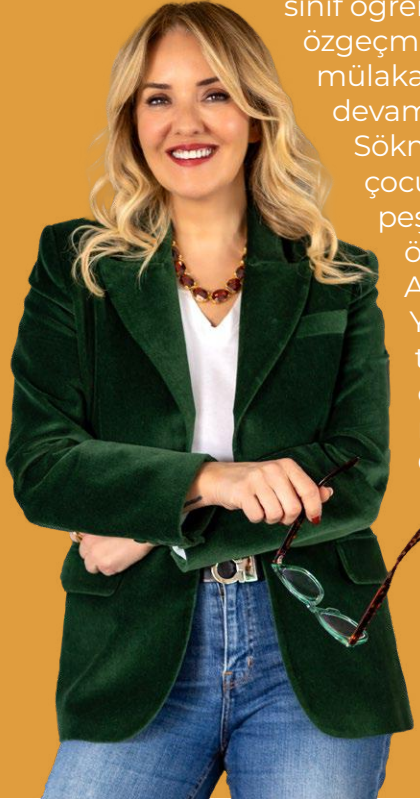
“Üç yıl üst üste ‘Kadın Çalışanlar için Harika İş Yeri’ seçildik”

Novartis olarak ‘Çeşitlilik ve Dahil Etme’ önemli bir başlık. Bu yaklaşım ile her çalışanımızın ayrı bir yetenek olduğunun bilinciyle ve ayırım yapmaksızın çalışanlarımızın iş hayatına en mükemmel şekilde entegrasyonunu sağlamayı hedefliyoruz. Kadın çalışanlarımızı her alanda ve her zaman desteklemeye çalışıyoruz. Cinsiyet ayrımı yapmaksızın iş ve özel hayat entegrasyonuna ve kadın liderliği alanlarına yaptığımız yatırımlar ve hayata geçirdiğimiz inisiyatifler birçok kez ödüle layık görüldü. Novartis Türkiye olarak üç yıl üst üste GPTW tarafından “Kadın Çalışanlar için Harika İş Yeri” seçildik. Türkiye yönetim ekibimizin yüzde 65’i kadınlardan oluşuyor. İşe, kültüre ve çalışma ortamına katkılarını çok önemsiyoruz.

ÖZLEM SÖKMEN KİMDİR?

Hayatının 27 yılında Turkcell, Unilever, Arçelik, Barry Callebaut gibi büyük firmalarda görevler alan Özlem Sökmen, zaman zaman Türkiye’de, zaman zaman bölgesel ya da global sorumluluklarla başka coğrafyalarda çalışanların kariyer yolculuklarına eşlik etti. Unilever’de global bir rolle Hollanda’ya atandığında bir kadın olarak yönetim kadrolarında çalışma fırsatı bulan Sökmen, dünyanın en büyük çikolata ve kakao üreticisi Barry Callebaut’un Doğu Avrupa, Orta Doğu ve Afrika bölgesi yönetim kurulunda yer alarak Türkiye’deki ilk çikolata fabrikasının organizasyonunu kurdu. 2019’da ise kariyerine kendi danışmanlık firmasıyla devam etme kararı alarak profesyonellik konusunda dijital eğitimler ve içerikler konusunda keyifli işler yaptı. Birçok sahne konuşması ve açık eğitim düzenledi.

Halen ayda bir kez üniversite son sınıf öğrencilerine gönüllü özgeçmiş hazırlama ve mülakat eğitimi vermeye devam eden Özlem Sökmen, 2021’de ise çocukluk hayalinin peşinden giderek önce İstanbul Moda Akademisi’nde Moda Yönetimi eğitimini tamamladı, sonra da kadın giyim markası Jean and Ginger’ı kurarak kendisine alternatif oyun alanı yarattı ama İnsan Kaynaklarından asla vazgeçmedi.



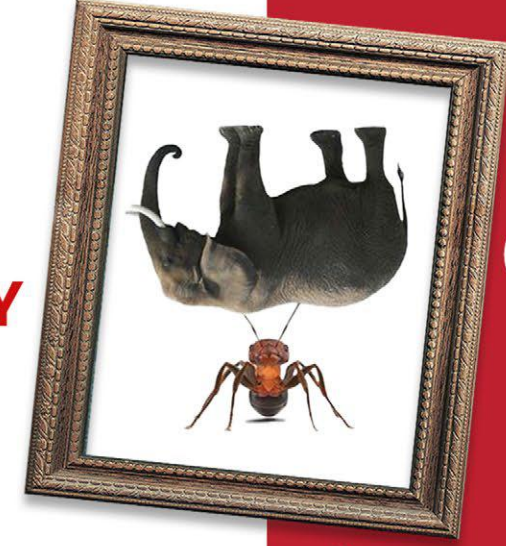
Organizasyonumuz içerisinde Satış Müdürlüğü ve Bölge Müdürlüğü dahil birçok saha görevi de kadın çalışanlarımıza emanet. Onların görevlerindeki başarısı bizi gururlandırıyor.

Ayrıca, annelik destek programlarımız da var. Kadın çalışanlarımıza özel esnek doğum izni uygulaması, esnek süt izni, hamilelik koçluğu, süt odası, lohusa ve yeni doğan desteği gibi pek çok uygulamamız bulunuyor. Bebekleri 18 aylık olana kadar tüm kadın çalışanlarımız şehir dışı konaklamalı toplantılara masraflarını şirketimiz ödeyecek şekilde bebekleri ve refakatçileriyle beraber katılabiliyorlar. Bu yaklaşımımız çok beğeniliyor ve fark yaratıyor. Novartis’in bebekleri büyüdüğü zaman da desteğimizi sürdürüyoruz. Çalışanlarımızın lise giriş sınavında başarılı çocuklarının okul masraflarına destek oluyoruz. Aldığımız ödüller de doğru yolda olduğumuzu gösteriyor ve bizi daha iyi işler yapmak için motive ediyor.

Öte yandan işe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için uyguladığımız bazı programlarımız da var. Kuşak farklılığını kucakladığımız Tersine Mentorlük programı bunlardan biri. Bir yıl boyunca yarı zamanlı ve tam zamanlı Novartis Türkiye’de çalışmak isteyen genç yetenekleri işe aldığımız “Millennials Discovery - Genç Yetenek Keşif Programı” da gençler için kapsayıcı bir uygulamamız. Öğrenci ya da yeni mezun gençlere farklı fonksiyonlarda Novartis deneyimi yaşatmayı, iş üzerinde öğrenip gelişmelerini sağlamayı amaçlıyoruz. İşe alımlarda ve terfilerde cinsiyet dengesini yakından takip ediyoruz. Farklı kültürlerden ve kökenlerden birçok çalışanımız mevcut. Kapsayıcılık uygulamaları ile bu farklılıkları kucaklıyoruz ve zenginliğimiz olarak kabul ediyoruz.

nd
MEDYA

**SOCIAL
RESPONSIBILITY**
Agencies



CREATIVE
Design

Agency & Design



MARKA TASARIMI



KURUMSAL YAYINCILIK



SOSYAL MEDYA



PAZARLAMA



ETKİNLİK YÖNETİMİ



GELİŞİM

Biz ND Medya reklam ajansı olarak, müşterilerimizin ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirerek markalarını daha da güçlendiriyoruz. Yaratıcı ve etkili kampanyalarımızla müşterilerimizin hedef kitleleriyle bağ kurmasını sağlıyor, marka bilinirliğini artırıyoruz. Uzman ekibimizle birlikte, her projeye özel çözümler üretiyor, markalarımızı en doğru şekilde temsil ediyoruz. Müşteri memnuniyeti bizim için her zaman önceliklidir ve bu doğrultuda çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Kavacık Mah. Özkan Sokak. Varışlı Plaza No: 2 Kat:5 BEYKOZ / İSTANBUL

Tel: +90 216 288 02 80 E-Mail: info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

“UYGULAMALARIMIZIN HEDEFİ, ÇALIŞANLARIMIZI AYNI HEYECANA ORTAK ETMEK”

Şirket içinde başka kurumlardan farklı kültürlerle gelenlerin, yeni mezunlar ile farklı kuşakların bir arada büyümek durumunda olduğunu hatırlatan ODE Yalıtım İnsan ve Kültür Direktörü Ceyda Yazıcı, “Şirket çatısı altında herkesi aynı heyecana ortak etmek, ortak amaçlarda buluşturmak, engelleri kaldırma çabasını göstermek için farklı uygulamalar getiriyoruz. Hedef ve Anahtar Sonuç (OKR) yöntemiyle bu yılın hedeflerini belirledik ve bunun için çevik takımlar kurduk” diye konuşuyor.

Ceyda Yazıcı
ODE Yalıtım İnsan ve Kültür
Direktörü



Türkiye yalıtım sektöründe 1985 yılından bu yana faaliyet gösteren ve bugün altı üretim tesisinde, 4 binden fazla çeşit ürün üreten ODE Yalıtım’da şirket kültürünün önemli bir parçasını sürdürülebilirlik oluşturuyor. Bu kültürü sürdürmek ve geliştirmek için girişimcilik programı Fikirhane’yi hayata geçiren şirket, önümüzdeki süreçte bu şirket içi girişimcilik programını güçlendirmeyi, tekrar eden işleri yapay zekaya devrederek insanı öne çıkarmaya devam etmeyi planlıyor.

ODE’nin şirket kültüründe, müşteri/iş ortağı mutluluğunun, insan ve teknoloji odağının, girişimcilik ve ekip duygusunun ön planda olduğunu dile getiren ODE Yalıtım İnsan ve Kültür Direktörü Ceyda Yazıcı, “ODE Yalıtım’da pandemiden hemen sonra yeni çalışma biçimleri ve alışkanlıklarını da dikkate alarak yeni bir kültür dönüşümü programı başlatıldı. ODE’nin kuruluşundan bu yana getirdiği kültürü, proaktifliği, çevikliği, insan odaklılığı sürdürülebilir kılmak üzere yola çıkan bu programı yönetiyoruz. Ayrıca Kurucumuz ve Yönetim Kurulu Başkanımız Orhan Turan’ın girişimci ve yenilikçi ruhu, enerjisi ve en önemlisi heyecanını yaptığımız her çalışmada her an hissediyoruz” diyor. Şirket içindeki farklı departmanlar arasında rotasyon programları sunarak, ekiplerin farklı alanlarda deneyim kazanmalarını ve yeni beceriler edinmelerini sağladıklarını da aktaran Ceyda Yazıcı, şirkette yürüttükleri İK uygulamaları ile şirketin gelecek dönem hedefleri ve insan kaynakları stratejilerinin ne olacağını şöyle açıklıyor;

“Yeteneğin Zirvesine Çıkmayı”

amaçlarımızdan biri olarak tanımladık”

ODE Yalıtım olarak Türkiye’de iç pazardaki faaliyetlerimizin yanı sıra altı kıtaya ihracat yapıyoruz.

Eskişehir üretim tesisinin devreye girmesinin ardından ihracat kapasitemizi daha da artırarak Türkiye’de su yalıtım pazarının önemli bir oyuncusu haline geldik. Çalışma alanımız dünyanın iyiliği, geleceği için çok değerli. Şirket olarak, her bir ODE’linin yalnızca görevini değil, aynı zamanda bir misyonu yerine getirdiğine inanıyoruz. Ürünlerimizle iklim değişikliğiyle mücadele ediyor, enerji tasarrufu sağlıyoruz.

Şirketimizde aynı zamanda, çalışan mutluluğunu artırmaya yönelik uygulamalarımızla sektörde fark yaratmaya çalışıyoruz. Çalışanlarımıza sunduğumuz esnek ve uzaktan çalışma modeli, kanunda tanımlananın üzerine eklenmiş babalık izni politikası ve kişisel gelişim için ayrılan kaynaklarla, iş-yaşam dengesini önemsiyoruz. Yaratıcılığı ve iş birliğini teşvik etmek adına yılda iki kez düzenlenen paylaşım toplantılarımızda ve üç ayda bir yaptığımız genel buluşmalarda çalışanlarımızın detaylı biçimde bilgilенmesini ve şirketin yönetimine ortak olmasını sağlıyoruz.

Başka kurumlardan farklı kültürlerle gelenler, yeni mezun insanlar, farklı kuşaklar farklı beklentiler bir arada büyümek durumunda. Herkesi aynı heyecana ortak etmek, ortak amaçlarda buluşturma, engelleri kaldırma çabasını göstermek için farklı uygulamalar getiriyoruz. Hedef ve Anahtar Sonuç (OKR) yöntemiyle bu yılın hedeflerini belirledik ve bunun için çevik takımlar kurduk. Esnek ve uzaktan çalışma düzenimizi geliştirerek koruduk. Çalışma arkadaşlarını özgürleştiren, onlara sorumluluğun yanında yetki veren ve sürekli yetenek artışına odaklanan bir bakış açımız var. ‘Yeteneğin Zirvesine Çıkmayı’ dört ana amacımızdan biri olarak tanımladık. Ayrıca, ekibimizin başarılarını ve kilometre taşlarını kutlamak için özel ödül programları oluşturduk.

“İnsan kaynakları olarak odamızdan, e-postalarımızla şirketi yönetmiyoruz”

Şirket içinde sık sık bir araya gelmek çok işe yarıyor. Ekibimize yeni katılan arkadaşlarımızın şirket kültürümüze hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmesi için kapsamlı bir oryantasyon programı geliştirdik. Bu program, şirketimizin değerlerini, amaçlarını ve çalışma şekillerini detaylı bir şekilde anlatıyor. Ayrıca, ekibe yeni katılan her arkadaşımız için başka bir arkadaşımızı ona yardımcı olması için atayarak, kültürümüzü daha iyi anlamalarına ve ekiplerine sorunsuz bir şekilde entegre olmalarına yardımcı oluyoruz. Ekip üyelerinin şirket kültürünü ne kadar benimsediğini değerlendirmek için düzenli geri bildirim buluşmaları ve anketler düzenliyoruz. İnsan kaynakları olarak asla odamızdan, e-postalarımızla şirketi yönetmiyoruz. Fabrikalarımızda bulunmayı, arkadaşlarımızla sık sık birebir görüşmeyi çok önemsiyoruz. Şirket içi iletişimi güçlendirmek ve paylaşılan değerlerimizi pekiştirmek adına, düzenli paylaşım toplantıları yapmaktayız. Bu etkinlikler, yönetim kademesi ve çalışanlar arasında açık bir diyalog ortamı yaratılmasına olanak tanıyor. ODE Yalıtım'ın en son yılbaşında gerçekleştirdiği Paylaşım Toplantısı'nda 2023-2024 yılını

kapsayan stratejisi, gelecek hedefleri ve yıllık performansı değerlendirildi. Herkesin aynı noktaya gelmesi açısından OKR yöntemini kullanıyoruz. 2024 yılında şirketin ana amaçlarının dijitalleşmeye devam etmek, yıllardır oluşmuş tutkulu ODE müşterilerini korumak, küresel pazarlarda daha fazla varlık göstermek ve yeteneğin zirvesine çıkmak, dolayısıyla hız kesmeden şirket değerini artırmaya devam etmek olduğu tüm çalışanlara aktarıldı. OKR'lar yıllık performans izleme formlarına çalışanlar tarafından aktarılıyor, çeyreklerde değerlendirilerek gözden geçiriliyor. İç iletişimde kolaylaştırmak adına bu OKR'ları sembollerle de ifade ettik.

“Kadın çalışan oranımız sektör ortalamasının üzerinde”

Toplumsal cinsiyet eşitliği Yönetim Kurulu Başkanımız Orhan Turan'ın da hem bir iş lideri olarak hem de TÜSİAD Başkanı olarak çok vurguladığı bir konu. Türk iş dünyasında bir bilinç yaratmaya çalışırken elbette şirketimizdeki kadın çalışanlara liderlik yaklaşımları, istihdamda pozitif ayrımcılık sunuyoruz. Geleneksel olarak erkek egemen rollerin olduğu yapı sektöründe kadın çalışan oranımızı yüzde 14'e çıkarmayı başardık.

“PLANLARIMIZDA YETENEKLERİMİZİ GÜÇLENDİRMEYE YÖNELİK ÇOK AKSİYON VAR”

“Gelecekte, çeşitliliği ve kapsayıcılığı daha da ön plana çıkaracak, teknoloji ve inovasyonu iş süreçlerimize daha etkin bir şekilde entegre edecek stratejiler geliştirmeyi hedefliyoruz. Yeteneklerimizi güçlendirmeye yönelik çok aksiyon planlıyoruz. Liderlik pozisyonlarında daha fazla çeşitlilik sağlamak için, liderlik gelişim programlarımızı genişletmeyi ve çeşitli arka planlardan gelen yetenekleri teşvik etmeyi istiyoruz. İşe alım sürecimizde, Anadolu'nun her köşesindeki meslek liselerine ve üniversitelerin mühendislik bölümlerine ulaşmayı hedefliyoruz.”

Bu oran ile sektör ortalamasının üzerindeyiz. Bu noktada liderlik rollerine odaklanıyoruz. Ayrıca, çalışan anneler için esnek çalışma saatleri, ilkokulda çocuğu olan ebeveynlere ilk gün ve karne günü izni gibi uygulamalar sunuyoruz.

“Çeşitli işe alım kanallarını kullanıp iş ilanlarımıza çok dikkat ediyoruz”

İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için ise pek çok uygulamamız var. Çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için çeşitli işe alım kanallarını kullanıyoruz. İş ilanlarımıza çok dikkat ediyoruz. Aday seçim süreçlerimizde farklı kültürlerden kişilerle tanışıyor ve tarafsız kararlar oluşturuyoruz. Şirketimizin doğal yapısı da bu şekilde oluşuyor, en öne yeteneği alıyoruz. Eşitlik bilincini artırmak ve bir farkındalık kültürü oluşturmak amacıyla, ODE Yalıtım olarak taahhüdümüzü bildirdik. Bu sene Kadınlar Günü'nde başta Borsa İstanbul'da işlem gören halka açık şirketler olmak üzere şirketleri, yönetim kurullarındaki kadın üye oranını yüzde 25'e çıkarma, beş yıl içinde ise AB tarafından üye ülkelere getirilen en az yüzde 33 hedefine taşımaya ve tüm yönetim kademelerinde kadın-erkek dağılımına ilişkin verilerini düzenli açıklamaya davet ettiler. Biz de bunların altına imzamızı attık.

Sosyal sorumluluk bilincini tüm faaliyetlerine yansıtarak, Türkiye'de yalıtım sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu'nu yayınlayan ilk firmayız. Şirket dışında ise Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Gruplarında görevler de alıyoruz. Bunlardan biri TÜSİAD. Onun dışında PERYÖN'ün çalışmalarını yakından takip ediyoruz. İşe alımda aday başvuru veri tabanını genişletmek üzere Yeniden Biz gibi STK'ları da gündemde tutuyoruz.



CEYDA YAZICI KİMDİR?

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesinden mezun olduktan sonra, Bahçeşehir Üniversitesi Pazarlama İletişimi ve Halkla ilişkiler yüksek lisans programını tamamlayan Ceyda Yazıcı, özel sektörde tekstil, sağlık, medikal cihazlar ve üretim firmalarında insan kaynakları alanındaki profesyonel iş hayatına şu an ODE Yalıtım'da İnsan ve Kültür Direktörü ve Yürütme Kurulu Üyesi olarak devam ediyor.



“İŞE ALIM SÜREÇLERİMİZİN TEMELİNİ ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK OLUŞTURUYOR”

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın Renault Group’un ve Oyak Renault’nun ana akıslarından biri olduğunu ve bu doğrultuda önemli uygulamaları hayata geçirdiklerini dile getiren Oyak Renault Otomobil Fabrikaları İnsan Kaynakları & Etik ve Uyum Direktörü Tolga Görgülü, “Daha çekici ve yenilikçi bir şirket olmak için, başta toplumsal cinsiyet eşitliği olmak üzere çeşitliliğin temsiline yönelik proaktif bir strateji benimsiyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı; deneyim, bilgi ve teknik bilgiyi çeşitlendirmenin de en etkili yolu olarak görüyoruz” vurgusunu yapıyor.

Tolga Görgülü

Oyak Renault Otomobil Fabrikaları
İnsan Kaynakları & Etik ve Uyum
Direktörü

55 yıldır 7,5 milyondan fazla otomobil üreterek Bursa’da yer alan fabrikasıyla Türkiye’yi önemli bir ihracat merkezi olarak konumlandıran Oyak Renault, çalışanlarıyla karşılıklı güvene ve sürdürülebilir gelişime dayalı ilişkilere verdiği önemle yetkinlik ve teknoloji seviyesini sürekli geliştirmeyi hedefliyor. Tüm İK politikalarını bu hedef doğrultusunda oluşturan Oyak Renault’un, işe alım süreçlerinin temelini ise çeşitlilik ve kapsayıcılık oluşturuyor.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığın Renault Group’un ve Oyak Renault’nun ana akıslarından biri olduğunu ve bu doğrultuda önemli uygulamaları hayata geçirdiklerini dile getiren Oyak Renault Otomobil Fabrikaları İnsan Kaynakları & Etik ve Uyum Direktörü Tolga Görgülü, “Renault Group’un çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisinin temelinde fırsatlara saygılı ve eşitlikçi bir yaklaşım yer alıyor. Bu yüzden çalışanlarımızın profillerini çeşitlendiriyor, onları daha verimli ve yüksek performanslı hale getiriyoruz. Daha çekici ve yenilikçi bir şirket olmak istiyoruz. Bunu da sağlamak için, başta toplumsal cinsiyet eşitliği olmak üzere çeşitliliğin temsiline yönelik proaktif bir strateji benimsiyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı; deneyim, bilgi ve teknik bilgiyi çeşitlendirmenin de en etkili yolu olarak görüyoruz” diyor.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikasının ilkeleri doğrultusunda işe alım, eğitim, ücretlendirme ve kariyer gelişimi gibi profesyonel hayatın tüm aşamalarında her türlü ayrımcılığı engellediklerini vurgulayan Tolga Görgülü, çalışanlara eşit fırsat sunarak, onların gelişimlerini desteklemek amacıyla yetenek ve performansa odaklandıklarını belirtiyor. Görgülü, Oyak Renault’nun insan kaynakları alanındaki uygulamalarını ise şöyle detaylandırıyor;

“Çeşitlilik, çalışanlar için bir zenginliktir”

Dünyada 130’den fazla ülkede faaliyet gösteren Renault Group, yaklaşık 106 bin kişiyi istihdam ediyor ve 2023 yılında 2,2 milyon araç satışı gerçekleştirerek sektöründe büyük bir kapasite örneği ortaya koyuyor.

Oyak Renault olarak da Türkiye’nin sanayisine, ihracatına ve istihdamına daha fazla katkıda bulunma hedefiyle çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Hızla değişen ve gelişen bir sektörde Renault markasını Türkiye’de pazar lideri yapmaya odaklanırken, hedeflerimiz doğrultusunda ülkemizin ihracatına katkı sunmaya devam ediyoruz. Dünyadaki en yenilikçi şirketlerin arasında yer alan Group Renault’un bir parçası olarak gelecek odaklıyız. Bu yüzden de “Kendimizi sürekli yenileriz!” diyoruz. Çeşitlilik, biz çalışanlar için bir zenginliktir. Yetkinliklerimizi geliştirmek için tüm fırsatları değerlendiriyoruz. Çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirmelerinin yanı sıra motivasyonlarını artırmak ve yaratıcılıklarını desteklemek üzere onlara eğitim ve gelişim fırsatları sunuyoruz. Yöneticilerimiz ise bireylerin ve ekiplerinin gelişimini teşvik ederken, ilham veren, motive eden ve düzenli olarak yapıcı geribildirimde bulunan bir yaklaşım benimsiyorlar. Açık iletişim, çalışanların kendilerini doğru ifade etmelerini ve şirketle daha güçlü bir bağ kurmalarını sağlıyor. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve diğer esneklik seçeneklerini sunarak çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı oluyoruz. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını sağlık programları, stres yönetimi ve ergonomik çalışma koşulları gibi uygulamalar ile destekliyoruz. Mavi yaka performans değerlendirme sistemimiz, özenle tasarlanmış kariyer yönetimi uygulamalarımız, çalışanlarımızın tüm fonksiyonlarda deneyim kazanmalarını sağlayan son 2 yılda yüzde 30 oranında gerçekleşen iç mobilité olanaklarımız ile fark yaratıyoruz.

“Çok kültürlü çalışma ortamını içselleştirdik”

Çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi kapsamında 2019 yılında #ÖzdeEşitSözdeEşit yaklaşımımızı devreye aldık. Toplumsal cinsiyet eşitliği prensibimizle bu söylemimizi vurguluyor ve her adımda somutlaştırmaya gayret ediyoruz. Yayınladığımız tüm iş ilanlarının altında bu hususa yer verdiğimizizi görebilirsiniz. Adaylarımızı objektif kriterler çerçevesinde yetkinliklerine



TOLGA GÖRGÜLÜ KİMDİR?

Galatasaray Lisesi'nde ortaokul ve lise eğitimini tamamladıktan sonra İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü'nden mezun olan Tolga Görgülü, mezuniyet sonrasında eğitim rotasını Amerika'ya çevirerek Georgetown Üniversitesi'nin MBA programını tamamladı. İş hayatına lise yıllarında henüz 16 yaşındayken turist rehberi olarak başladı ve bu sayede farklı kültürleri tanıma şansı buldu. MBA eğitiminin ardından Türkiye'ye dönerek kimya sektöründe büyük ölçekli bir firmanın insan kaynakları organizasyonunun tüm sorumluluğunu üstlendi. 25 yıllık meslek hayatında otomotiv, ilaç, tekstil, kimya, FMCG, lastik gibi farklı endüstrilerde insan kaynaklarından sorumlu üst düzey yöneticilik pozisyonlarında görev alarak pek çok büyük ölçekli, ulusal ve çok uluslu şirketin kurumsal dönüşüm yolculuklarına liderlik etti. Kariyeri boyunca çalıştığı kurumlarda insan kaynakları yönetimi ile ilgili sorumluluklarının yanı sıra kurumsal iletişim, kurumsal ilişkiler, kriz koordinatörlüğü ve greenfield yatırım projeleri gibi alanlarda da eş zamanlı ek sorumlulukları olan Tolga Görgülü, aynı zamanda yelken ve deniz sevgisiyle 20 yıla yakın bir süre yelken yarışlarına katıldı.

odaklanarak değerlendiriyoruz. Tüm yöneticilerimiz çeşitlilik ve kapsayıcılık e-learning eğitimlerine katılıyorlar, bu eğitimin bir bölümü tamamen işe alımda dikkat etmeleri gereken noktalara odaklanmış durumda. Ayrıca yine işe alım yöneticilerimiz ile sorumlularımız için çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda göz önünde bulundurmaları gereken yaklaşımları içeren farkındalık geliştirici rehberler hazırlıyoruz.

Global bir şirketin parçası olarak uzun yıllardır çok kültürlü çalışma ortamını içselleştirmiş durumdayız. Yakın zamanda organizasyonumuza eklenen Global İş Hizmetleri fonksiyonumuzda arkadaşlarımız farklı ülkelerdeki paydaşlarıyla ortak çalışmalara imza atıyor, projeler gerçekleştiriyorlar. Bu nedenle farklı kültürlerle çalışma yetkinliği bizim için çok kıymetli. Aramıza diğer Renault fabrikalarından gelen arkadaşlarımızı bu anlamda geliştirmek, adaptasyonlarını kolaylaştırmak için çeşitli uygulamalar yürütüyoruz. Tüm bu uygulamalarımızdaki memnuniyeti anketlerle ölçümlüyoruz ve iyileştirme aksiyonlarını belirliyoruz. Gelecek dönemde de bu çalışmalarımızı geliştirerek çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinde öncü olmayı hedefliyoruz.

“İşe alımda tüm fonksiyonlarımızda kadınlara kotalar ayırıyoruz”

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki hassasiyetimizle erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret farkı olmamasını taahhüt ediyoruz. Bununla beraber yeni işe alımlarımızda, terfilerimizde, yönetici pozisyonlarımızda cinsiyet dengesini göz önünde bulunduruyoruz. Ayrıca çeşitliliği destekleme ve ayrımcılıkla mücadele etme konularında farkındalığı artırmak için içeriğinde 15 binden fazla eğitim bulunan Renault Group dijital eğitim platformu Learning@RenaultGroup'da, çeşitlilik ve kapsayıcılık odaklı bir eğitim paketi sunuyoruz.

Aynı zamanda işe alımda tüm fonksiyonlarımızda kadınlara özel kotalar ayırıyoruz. Kadın çalışanlarımızın iş hayatlarında konfor ve esenliğini yüksek seviyede tutmak adına aldığımız aksiyonlarımız da var. Hibrit çalışmayı kadın, erkek tüm çalışanlarımız için uzun



zaman önce devreye aldık. Kurallarımız çok net; oldukça olumlu geri bildirimler alıyoruz.

Öğrenme ve gelişim sistematığımız, online/offline araçlarımızla tüm çalışanlarımızı kariyer yolculuklarında her yönden destekliyoruz. Kadın çalışanlarımıza yönelik ‘Heroes Journey’ gelişim sürecimizi geçen yıl devreye aldık. Program içinde online eğitimler, workshop çalışmaları, deneyim paylaşım seansları barındırıyor. Bu uygulamamızdan da oldukça olumlu geri dönüşler almaktayız.

Genç kadın yetenekleri endüstrimize ve şirketimize kazandırmak için ORVILLE genç yetenek programlarımız çatısı altında çeşitli süreç ve

uygulamalarımız da mevcut. ORVILLE Womenspire, 100’den fazla genç kadın yeteneği şirketimizin kadın yöneticileriyle buluşturduğumuz tamamen bu alana odaklı bir sürecimiz. Bu program kapsamında kadın yöneticilerimizin katılımıyla deneyim paylaşım seansları düzenliyor ve kadın öğrencilerimizle online/offline olarak buluşuyoruz. Endüstrimizin fırsatlarını aktarıyor, kadın yeteneklerimizi fonksiyonlarımız, işleyişimiz hakkında bilgilendiriyoruz.

Womenspire’ın yanı sıra her yıl yaklaşık 200 ORVILLE Summer yaz stajı programımız, yaklaşık 150 genç yetenek ile buluştuğumuz ORVILLE 4 Seasons uzun dönemli proje stajı programlarımızda kadın yeteneklerimizin katılımını destekliyoruz. Kontenjanımızın eşit kotasını onlara ayırıyoruz. Eş

“İŞ POZİSYONLARINI ÖNCE ÇALIŞANLARIMIZLA PAYLAŞIYORUZ”

“Şirketimiz kariyer yolculuklarında tüm çalışanlarını destekleyen bir organizasyona sahip. ‘ÖnceSen’ iç ilan sistematığımızla yönetici pozisyonları da dahil olmak üzere arayışta olduğumuz pozisyonları önce çalışanlarımızla paylaşıyoruz. Uygun yetkinlik ve donanım doğrultusunda başvuruları alıyoruz.”

yetkinlik ve donanımına sahip adaylar olması durumunda kadın adayları önceliklendiriyoruz. Kadın proje stajyerlerimizi kadın çalışanlarımızla eşleştirdiğimiz mentorluk programımızın da çok faydalı bir süreç olduğunu gözlemliyoruz.

“Yeni çalışanlarımız şirkete

‘New in Renault’ ile uyum sağlıyor”

Kariyer gelişimlerinde herkesin eşit şartlara sahip olmasına önem vermekteyiz. Aynı şekilde işe alım sürecinde de adil bir değerlendirme yapıyor ve çeşitliliği göz önünde bulunduruyoruz. Böylece farklı yeteneklere sahip adayları hem firmamıza hem de liderlik pozisyonlarına çekmeyi hedefliyoruz.

Oryantasyon programımız ‘New in Renault’ ile yeni başlayan çalışanın sadece kendi ekibine ve rolüne değil tüm organizasyona kültürel olarak uyum sağlamasını destekliyoruz. Rotasyon politikamız kapsamında yeni çalışanlarımızın; organizasyonumuzun ve yaptığımız işin tamamını görmesini, deneyimlemesini, değerlerimizi ve kültürümüzü benimsemesini hedefliyoruz. Bu amaçla yeni işe başlayan çalışanlarımız ilk aylarında endüstriyel gezi ile üretim alanlarımızı görüyorlar, endüstriyel stajla birlikte 2 gün boyunca üretim hatlarımızda çalışarak sahaya tanıyorlar, bayi gezilerine katılarak satış ve satış sonrası tarafı tanıyorlar. Aynı zamanda kendi sertifikalı eğitimlerimiz tarafından verilen kişisel gelişim eğitimlerine katılıyorlar. Direktörlerle söyleşi etkinliklerinde liderlerle buluşarak Renault’nun stratejisini ve değerlerini onlardan dinleme fırsatı buluyorlar.



Oyak Renault’un bugün ve gelecekteki nitelikli mavi yaka çalışan ihtiyacını karşılamak için yetkinliği gelişmiş, bağlılığı tam, potansiyel adaylar yetiştirmeyi hedeflediğimiz JUNI’OR projemizi 2019 yılında devreye aldık ve toplamda 245 öğrenciye ulaştık. İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve seçilen pilot meslek liseleri ile yapılacak protokolle öğrencilerin kişisel ve teknik anlamda geliştirilmesini sağlamaya devam edeceğiz. Şirketimizde engelli bireylerin işe alımı, işyerindeki deneyimleri ve kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla bir dizi önlem ve program uygulanıyor. Öncelikle işe alımlarda adil, eşit, önyargılardan arınmış ve objektif bir yaklaşım benimsiyoruz. Çalışanlara engellilik konusunda eğitimler sunuyoruz. Bu eğitimlerde tasarladığımız engelli prosedürümüzü tüm çalışanlarımıza ulaştırıyoruz. Böylece farkındalığı artırıyor, engellilikle ilgili önyargıları azaltıyor ve işyerinde kapsayıcı bir kültür oluşturmayı hedefliyoruz.

“TÜRKİYE’NİN ZENGİN KÜLTÜR MOZAIĞI ŞİRKETİMİZ İÇİNDE DE UYGULANMAKTA”

“Oyak Renault olarak, liderlik pozisyonlarına farklı arka planlardan gelen yetenekleri çekmeye odaklanıyoruz. Türkiye’nin zengin kültür mozaïği, şirketimiz içinde de uygulanmakta. Kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak için çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları uyguluyoruz. Liderlik pozisyonlarına hazırlanan çalışanlar için liderlik eğitimleri ve mentorluk programları düzenliyoruz. Bu eğitimler ve programlar çalışanların liderlik becerilerini geliştirmeye destek olurken farklı arka planlardan gelen uzmanlar ile çalışmaya da teşvik ediyor.”

her mekan bir hikaye BİZ DE ONU YAZIYORUZ

MAGAZA | CAFE & RESTAURANT | OFIS



HCA MİMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR

“‘İNSANA YATIRIM’ EYLEM PLANIMIZDAKİ EN ÖNCELİKLİ BAŞLIK”

Şirket olarak işe alımlarının yüzde 90’dan fazlasını yeni mezunlar ve eski stajyerler arasından yaptıklarını belirten P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Mısra Meriçten, “Bu nedenle insana yatırım, bizim eylem planımız içindeki en öncelikli başlıklardan. Bu yatırımda aradığımız en öncelikli kriter ise yeniliklere öncülük edecek yetenek ve potansiyel” şeklinde konuşuyor.

Mısra Meriçten

P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü



Globalde 187, Türkiye’de ise 37 yıldır faaliyet gösteren P&G, kurulduğu ilk günden bu yana yeni mezunları işe almayı strateji olarak benimseyen bir şirket. Çalışanların kariyer beklentisi ve oluşan ihtiyaç doğrultusunda şirket içinde yeni fırsatlar yaratmayı ve kendi liderlerini içeriden yetiştirmeyi şirket kültürünün bir parçası olarak gören P&G, globalde olduğu gibi Türkiye’de de kendi liderlerini yetiştirmeyi sürdürüyor.

İşe alımların yüzde 90’dan fazlasını yeni mezunlar ve eski stajyerlerden yaptıklarını açıklayan P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Mısra Meriçten, ‘insana yatırım’ın eylem planlarının en öncelikli başlıklarından biri olduğunu vurgulayarak, “Bu yatırımda aradığımız en öncelikli kriter ise yeniliklere öncülük edecek yetenek ve potansiyel. Bugün dünyanın en büyük şirketlerinden biri olma gücümüzü de işe alımlarımızın büyük bir çoğunluğunu yeni mezunlar ya da kariyerinin başında bulunan adaylardan yapmamız, sonrasında da ‘içten terfi sistemimiz’ ile çalışanlarımız için liderliğe giden bir kariyer çizgisi sunmamızdan alıyor. P&G, bu özelliği ile ‘Liderler Okulu’ olarak da tanınıyor” diyor.

İşe alım programlarıyla bünyelerine dahil ettikleri çalışanların P&G’de adeta bir lider yetiştirme programı deneyimi yaşamasını hedeflediklerini belirten Meriçten, “Bu kapsamda, genel merkez ofisimizde çalışan kişi sayımıza oranla yüzde 43’ü, yurtdışında farklı P&G lokasyonlarında çalışarak ülkemizi temsil ediyor. Ek olarak, 30’dan fazla P&G mezunumuz, şu anda dünyaca ünlü şirketlerde üst düzey pozisyonlarda yer alıyor, bu bizim açımızdan çok gurur verici” yorumunu yapıyor. P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Mısra Meriçten, şirket olarak çalışan mutluluğunu artırmak için geliştirdikleri projeler ile kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden uygulamalardan şöyle bahsediyor;

“Well-being ekibimizin hedefi, çalışanlarımızı iyi hissettirmek”

Dünyada 5 milyar insanın hayatına değer katan P&G, 20

markasıyla bulunduğu ülkemizde ise her 10 evin 9’unda en az bir ürünüyle yer alıyor. Bir tarafta şirket olarak sahip olduğumuz kurum kültürü, diğer tarafta ise sürekli inovasyonlarla güncellediğimiz dev markalarımızla sürekli geleceğe, dünyaya, bulduğumuz topraklara ve burada yaşayanlara fayda yaratmak için çalışıyoruz. Aynı zamanda şirket olarak çalışanlarımızın mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdiğimiz projelerimiz var. ‘Well-being’ yaklaşımımız ve ‘esnek’ bir şirket olmamız, çalışanlarımızın mutluluğu ve bağlılığının yanı sıra yaratıcılıklarını da artıran önemli etkenler. Günümüzde dış koşulların getirdiği birçok zorluk var. Çalışanlarımızın bunlar karşısında kendilerini duygusal, mental ve fiziksel olarak iyi halde hissetmelerini sağlamak, bizim önceliğimiz. ‘Well-being’ ekibimiz ile bu alanda çalışmalar yürütüyoruz. Gebze Fabrika’da yer alan ‘Well-Being Center’da pilates ve benzeri sporların aktiviteleri yapılabilir.

Kafe ve oyun gibi alanlarıyla kampüs havasına sahip olan İstanbul’daki genel merkez ofisimizde ise tüm çalışma arkadaşlarımızın kendilerini rahat hissedebileceği yeni nesil bir ortam yaratık. Çalışanlarımızın yaratıcı düşünceyle yenilikçi fikirler oraya koyarak hem bizi hem kendini ileriye taşıyabilmesi amacıyla ofisimizde sınırları da kaldırdık. Seviyesi ne olursa olsun hiçbir çalışanımıza özel oda ve masa tahsis etmiyoruz. Bu sayede daha kolay ve hızlı iletişime de alan açmış oluyoruz. Çalışanlarımızın meditasyon yapabileceği ve kısa bir süre dinlenebileceği uyku odası gibi bölümlerin yer aldığı ofisimizde diyetisyen ve fizyoterapist desteği ile yüz yogası gibi uygulamalarımız, sağlıklı yiyecek köşelerimiz de var. Salus uygulaması da P&G’lilerin ruh sağlığı, beslenme ve fiziksel sağlık alanlarında eğitim görmüş uzmanlardan danışmanlık alabildiği bir başka seçenek.

“P&G Çalışan Anketi ile organizasyonumuzun nabzını yaklıyoruz”

Tüm bunların yanı sıra performans odaklı bir şirket olarak çalışanlarımızın istedikleri yerden etkin

MISRA MERİÇTEN KİMDİR?



Lise öğrenimini Özel Doğuş Lisesi'nde tamamladıktan sonra, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde lisans eğitimi alan Misra Meriçten, profesyonel iş hayatına 2004 yılında Procter&Gamble'ın Türkiye organizasyonunda İşe Alım, Eğitim ve Gelişim Sorumlusu olarak başladı. O günden bu yana P&G Türkiye Merkez Ofisi'nde, Gebze Fabrikası'nda ve çeşitli serbest konumlarda farklı görev ve üst düzey sorumluluklar üstlendi. Türkiye'nin yanı sıra Kafkasya ile Orta Asya Cumhuriyetleri'nde ve çeşitli Avrupa ülkelerinde liderlik görevlerinde ve projelerinde sorumluluklar aldı. Altı yıl boyunca P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışan Meriçten, Aralık 2023 tarihinden bu yana ise P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyor.

şekilde bütün iş süreçlerine dahil olmasını sağlıyoruz. Tüm toplantılarımızı hibrit düzene geçirerek, tüm çalışanlarımıza nereden çalışırsa çalışsınlar sürece dahil edildiklerini hissettiriyoruz. Çalışanlarımız işe geliş ve çıkış saatlerini iş ve yaşam koşullarına bağlı olarak düzenleyebiliyor ve evinden çalışabiliyor. Haftada üç gün ofiste, iki gün evde çalışma sistemi uyguluyoruz. Yıl içinde 20 iş günü yurt içi/yurt dışı farklı bir lokasyondan çalışma imkânının yanı sıra 3 aya kadar ücretsiz izin de sunduğumuz diğer seçenekler. Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini korumasını amaçladığımız bir diğer önemli uygulama ise yasal babalık iznine ek 7 hafta daha ücretli izinle toplam 8 haftalık babalık izni sağlamamız. Genç ve dinamik bir organizasyonumuz olduğu için yeni ortaya çıkan ihtiyaçları cevapladığımızdan emin olmamız gerekiyor. Bunun için her sene düzenlediğimiz 'P&G Çalışan Anketi' başta olmak üzere 'İnsan Kaynakları' olarak ekiplerimizle sıklıkla bir araya gelerek organizasyonumuzun nabzını yokluyoruz ve ihtiyaca yönelik aksiyon planlarımızı kurum kültürümüz çerçevesinde hayata geçiriyoruz. Ayrıca kıdem sırası gözetmeden herkese düşüncelerini rahatça paylaşabilecekleri bir çalışma ortamı sunuyoruz. Yıllık çalışan anketimizin yanı sıra düzenli olarak departmanlarla yapılan toplantılarımızla, genel müdürlerimizin işe yeni başlayan arkadaşlarımızla yaptığı bire bir görüşmelerle, yine yöneticilerimizin gerçekleştirdiği kahve buluşmalarıyla paylaşım kültürünü teşvik ediyoruz. Şirketimizin gerek iş gerekse organizasyonel stratejilerini belirlerken öncesinde muhakkak tüm organizasyonumuzun görüşlerini dinliyor ve bunların ışığında ilerliyoruz.

“GENÇLERİ ŞİRKET İÇİ GİRİŞİMCİLİK İÇİN DESTEKLİYORUZ”

“Yeni mezun işe alımını strateji olarak benimseyen bir şirket olarak, stajyerlerimiz de dahil çalışanlarımızın yüzde 60'a yakını Z kuşağı. Bu nedenle de şirket olarak yenilikçi düşünceye sahip gençleri şirket içi girişimcilik için destekliyoruz. Farklılıkları önemsiyor ve bunun yaratacağı zenginliğin farkındalığıyla hareket ediyoruz. Çeşitlilik kültürüne verdiğimiz değer doğrultusunda farklı yetkinlikleriyle kendilerini zenginleştirecek adayların seçimini de oldukça önemli bir süreç olarak tanımlıyoruz.”

“Hem şirkette hem toplumda ‘Eşit Görüyoruz’”

Eşit fırsatlar tanınır ve farklılıklara saygı duyulursa daha başarılı ve saygılı bir çalışma ortamı yaratacağımıza inancımız tam. Bu anlayışımız doğrultusunda P&G'de 'Eşit Görüyoruz' anlayışıyla hareket ediyoruz. Bugün yurtdışına giden kadın çalışan sayısı oranımız yüzde 55, üst düzey kadın yönetici oranımız yüzde 63, genel kadın yönetici oranımız yüzde 62, şirketteki tüm kadın çalışan oranımız ise yüzde 62. Aynı zamanda 'Eşit Görüyoruz' anlayışıyla 'Eşit İşe Eşit Ücret' uygulamasını da hayata geçiriyoruz. Amacımız elbette bu yaklaşımımızın topluma da yayılması. Bu doğrultuda topluma katkı projeleri yürütüyor, sponsorluklar üstleniyoruz. 20 yıldır 'Kadın Milli Voleybol Takımı' sponsorluğunu üstlenen ve 'Kız gibi' ifadesini 'yapabileceğinin en iyisini yapmak' anlamına dönüştüren Orkid markamız, bu konuda öne çıkıyor. Tabuları yıkan Orkid markamızla rol modeller yaratarak kadınların ve genç kızlarımızın yaşam kalitesini artırmaya odaklanıyoruz. TOÇEV ile 'Okula Devam' diyerek kız öğrencilerin eğitimlerini özgüvenle sürdürmeye destek olmak için milyonlarca ped bağışı yaptık. Genç kızlara destek olmak ve spor ile bağlarını kuvvetlendirmek amacıyla 'Oyuna Devam' kampanyasını başlattık. Bugün toplam 47 olimpiik ve paralimpik sporcumuzun annelerine sponsorluk desteği verdiğimiz 'Yıldız Anneler' programımızla 10 yıldır anneleri, çocuklarını spora yönlendirme konusunda bilinçlendiriyor ve spor kültürünün gelişimine katkı sağlıyoruz. Erkeklerle özdeşleştirilmiş boks, tekvando gibi pek çok branşta kadın sporcularımızın da sponsoru, bu alanda yerleşmiş stereotiplerin değişmesi için kadın sporcularımızı destekliyoruz.

“15 yıldır geleceğin kadın liderlerini yetiştiriyoruz”

Bu sene 15.'sini gerçekleştirdiğimiz 'Geleceğin P&G'li Kadın Liderleri' programımız, şirketimizin kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden ve kariyer gelişimlerini desteklemek için attığı en önemli adımlardan biri. Bu programımızla satış alanındaki erkek egemen algıyı kırmayı amaçlıyor, geleceğin kadın liderlerini



yetiştiriyoruz. Üniversitelerin 3'üncü ve 4'üncü sınıflarında okuyan veya yüksek lisans yapan genç kadınların liderlik beceri ve yeteneklerini güçlendiriyor, üst düzey yönetim pozisyonlarına hazırlıyoruz. Genellikle daha 'erkek işi' etiketi ile anılan ve daha önyargılı yaklaşılan satış fonksiyonuna P&G'nin bakış açısını yansıttığımız bu program aracılığıyla, tam zamanlı işe aldığımız geleceğin kadın liderleri şu anda şirketimizde çalışıyor.

Ayrıca perakende sektöründe üst düzey kadın yöneticileri güçlendirmeyi misyon edinmiş olan LEAD Network Türkiye'nin üyeleri arasındayız. Sürdürülebilir Kalkınma Derneği kapsamında oluşturulan Kadın İstihdamı Çalışma Kurulu üyeliğimiz bulunuyor. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) gibi sektör kurumlarının cinsiyet eşitliği alt gruplarında üye olarak çalışmalar düzenliyor, eğitimlere katılarak kadınlara destek oluyoruz. P&G'de, eşitlik ve kapsayıcılık stratejimizle birlikte, bireyler için eşit fırsatları ve erişilebilirliği teşvik eden kapsayıcı bir iş kültürü oluşturarak, çalışanlarımızın kendilerini dahil hissetmelerini sağlayan güvenli bir ortam yaratıyoruz. Çalışma ortamımızdaki eşitliliği sadece yaş değil cinsiyet, etnik köken, düşünme tarzı ve geçmiş farklılıklarıyla da oluşturuyoruz. Mart ayını 'Eşitlik ve Kapsayıcılık Ayı' olarak ele alıyor ve her yıl bu yönde etkinlikler gerçekleştiriyoruz. Bununla birlikte Engelliler (PWD) yakınlık grubumuz aracılığıyla insanlara ve ailelerine destek veriyoruz. 2017 yılında başlattığımız 'Project Reach' programımızla engelli bireylerin yetenekleri ile becerilerini geliştirerek kariyer hedeflerine ulaşmalarına destek oluyoruz ve staj imkânı sağlıyoruz.

“‘GELİŞİMİN ÖNCÜSÜ’ YAKLAŞIMIMIZLA İK STRATEJİMİZİ ŞEKİLLENDİRİYORUZ”

Dönüşüm, liderlik ve gurur üzerine inşa ettikleri ‘Gelişimin Öncüsü’ işveren değer önermesini İK stratejileriyle şekillendirdiklerini dile getiren Petrol Ofisi İnsan Kaynakları Direktörü Burcu Yüksel Kocagöz, “Müşterilerimize sunduğumuz hizmet kalitesinde iyileştirme sağlamak, sosyal sorumluluklarımızın bilincinde hareket etmek ve hem genç yeteneklerin hem deneyimli profesyonellerin bir parçası olmak için can atacağı bir kurum olarak yola devam etmek en önemli önceliğimiz” diye konuşuyor.



Burcu Yüksel Kocagöz
Petrol Ofisi İnsan Kaynakları
Direktörü

Ülke genelinde ve yakın coğrafyada hava, deniz ve kara araçlarında ihtiyaç duyulan tüm yakıt çeşitlerini sağlayabilen tek grup olarak Türkiye’nin en büyük 5 özel şirketi arasında yer alan Petrol Ofisi’nin en önemli odak noktaları arasında müşteri memnuniyeti ve sürekli gelişim bulunuyor. Şirket kültürünü iş birliği, bütüncül dürüstlük, yenilikçilik ve çalışan memnuniyeti gibi temel değerler etrafında şekillendiren Petrol Ofisi, bu değerlerle çalışanları arasında güçlü bir dayanışma ve bağlılık oluşturarak büyümeyi amaçlıyor.

Güçlü bir şirket kültürünün, şirketin başarısı ve sürdürülebilirliği için hayati önem taşıdığına inandıklarını vurgulayan Petrol Ofisi İnsan Kaynakları Direktörü Burcu Yüksel Kocagöz, bu nedenle şirket kültürünü yeniliklerle sürekli geliştirmeye devam ederek tüm çalışanlar için ilham verici ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturmakta kararlı olduklarını ifade ediyor. Yakın gelecekte teknolojik yenilikleri iş süreçlerine hızla entegre etmeye devam ederek şirket kültürünü güçlendirmeyi planladıklarını belirten Yüksel Kocagöz, “Petrol Ofisi olarak toplumsal ve çevresel sorumluluklarımızın farkındayız ve bu farkındalığı ortaya koyabilmek adına daha fazla sürdürülebilirlik yaklaşımıyla projelerimize odaklanmayı hedefliyoruz. ‘Bugünden yarına hazırız’ söylemimiz ve ‘Gelişimin Öncüsü’ yaklaşımımız ile yenilikçi çözümler geliştiriyor, çalışanlarımızın ve şirketimizin başarısını daha da ileri taşımayı amaçlıyoruz” şeklinde konuşuyor.

Petrol Ofisi İnsan Kaynakları Direktörü Burcu Yüksel Kocagöz, hem şirket içi iletişimi hem paylaşılan değerleri güçlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmalar ve toplumsal cinsiyet eşitliği için attıkları adımlar hakkında şunları aktarıyor:

“Hedefimiz yeni fikirlere ve yaratıcı çözümlere açık bir ortam yaratmak”

Türkiye’nin lider akaryakıt ve madeni yağ şirketi Petrol Ofisi Grubu olarak en yüksek teknoloji ile donatılmış üretim ve dolum hatları sayesinde ülkemizin tüm ağır sanayi ve üretim tesislerine; lojistik, inşaat, madencilik ve denizcilik

sektörlerine ürün ve hizmet sağlamak için durmaksızın çalışmaktayız. Ülkenin kaynaklarından yaratılmış olmanın bilinciyle, ülkenin ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişimine enerji sağlama sorumluluğu ile hareket ediyoruz. Tüm bunlarla birlikte enerjinin her kolunda faaliyet gösteren dev bir altyapı grubu olma yolunda; finansal hizmetler, oyun gibi farklı sektörlerde de girişimleri olan bir grup şirketi olma yönünde ilerliyoruz.

En büyük hedeflerimizden biri, yeni fikirlere ve yaratıcı çözümlere açık bir ortam yaratarak sektörde öncü olmak. Çalışanlarımızın mutlu ve motive olmalarını sağlayarak işlerinde en iyisini ortaya koymalarını destekliyoruz. Projelerde ekip çalışmasını ve ortak hedefler belirlemeyi teşvik ederek iş birliğini ve sinerjiyi artırıyoruz.

Çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmek, kişisel gelişim yolculuklarını desteklemek ve profesyonel kariyerlerinde ilerlemelerine olanak tanımak için ise Petrol Ofisi Akademi altında çeşitli eğitim ve gelişim programları sunuyoruz. Koçluk-mentörlük programları ve liderlik gelişim programları ile çalışanlarımızın potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerine yardımcı oluyoruz.

“Çalışan deneyiminin sürekli iyileştirilmesi bizim için çok önemli”

Petrol Ofisi’nin 3 ana unsuru olan ‘dönüşüm’, ‘liderlik’ ve ‘gurur’ üzerine inşa ettiği ‘Gelişimin Öncüsü’ işveren değer önermesi, İK stratejimizi şekillendiriyor ve çalışanları bugünden yarına hazırlamak için önemli bir referans oluşturuyor. Çalışan deneyiminin sürekli iyileştirilmesi ve buna bağlı olarak verimli iş sonuçları elde edilmesi, çalışmalarımızın merkezindeki en önemli amaçlardan biri. Çalışanlarımızın öneri ve beklentilerini dikkate almak, bağlılığı güçlendirici yaklaşımları sürekli geliştirmek, etik değerlerin yaşatıldığı, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi dikkate alan bir iş ortamı sağlamak hedeflerimiz arasında.

Çalışanlarımızın şirketimizin kültürüyle ne kadar uyumlu olduğunu ve şirkete ne kadar bağlı olduğunu ölçmek ve yeni katılan çalışanları bu kültüre entegre etmek bizim için çok

önemli. Bu hedefe ulaşmak için kapsamlı bir anket sistemi, rehberlik programları ve oryantasyon programları gibi çeşitli yöntemler kullanıyoruz. Çalışanlarımızın şirketimiz kültürünü ne kadar benimsediğini ve şirkete olan bağlılığını ölçmek için Çalışan Deneyimi Anketini önemli bir araç olarak görüyoruz. Tüm çalışanların dahil olduğu ve yılda bir kez yapılan memnuniyet, bağlılık ve motivasyon boyutlarının ölçümlendiği Çalışan Deneyimi Anketi’nin yanı sıra aramıza yeni katılan çalışanların birinci, üçüncü ve altıncı ay deneyimlerini ve algılarını ölçmek üzere ‘Petrol Ofisi Yolculuğum’ anket serisini uyguluyoruz.

Bu yöntemler, bu hedefe ulaşmak için kullandığımız araçlardan sadece birkaçı. Çalışanlarımızın şirketimizin kültürüne ne kadar bağlı olduğunu ölçmeye ve buna bağlı geliştirmeler yapmaya devam ederek tüm çalışanlarımız için daha kapsayıcı ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturmaya kararlıyız.

“Bütünsel Esenlik Platformumuzu

‘İyi Hisset, Mutlu Ol’ mottosu ile hayata geçirdik”

Çalışanlarımızın, şirketimizin başarısında en önemli kaynak olduğuna inancımız tam. Bu nedenle, insan kaynakları ve kültür uygulamalarımızı sürekli olarak geliştirerek çalışanlarımızın mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını en üst düzeye çıkarmak için çalışıyoruz.

İş hayatımızdaki başarılarımızın yanı sıra kişisel hayatlarımızdaki esenlik düzeyini çok önemsiyoruz. Bu

bakış açımızla, çalışma arkadaşlarımızın ve ailelerinin hayatlarına dokunarak esenliklerini artırmak üzere, kişiye özel danışmanlık hizmetleri sunan Bütünsel Esenlik Platformumuzu “İyi Hisset, Mutlu Ol” mottosu ile hayata geçirdik. Uzman psikolog, diyetisyen ve spor eğitmenleri ile birebir online seans görüşmeleri, yarışmalar, meydan okuma aktiviteleri, kulüpler, etkinlikler, webinarlar, meditasyon, yoga ve egzersiz içerikleri ile bütünsel sağlığınıza odaklanıyoruz.

Çalışanlarımızın, şirketimizin kültürüne entegre olmalarının ve şirkete bağlılık duymalarını sağlamanın başarımız için kritik olduğu düşüncesindeyiz. Bu nedenle “Rehber Uygulaması” sayesinde yeni ekip arkadaşımızın Petrol Ofisi’nin çalışma ortamına mümkün olan en kısa sürede uyum sağlamasını sağlıyor, ilk iş günlerinde karşılaşabileceği olası zorlukları birlikte çözerek işe uyum sürecini kolaylaştırmak istiyoruz.

Petrol Ofisi 360 Oryantasyon programımızın kültürümüz, değerlerimiz, kişisel farkındalık, algı ve imaj yönetimi, öğrenme çevikliği ve sunum teknikleri gibi eğitim başlıklarının olduğu üç günlük akışı ile; hem işe yeni başlayan çalışma arkadaşlarımızın adaptasyon sürecini kolaylaştırıyor hem de kariyer yolculukları için bireysel gelişim planlarını hazırlamalarına destek oluyoruz. Ayrıca düzenlediğimiz saha oryantasyonu ile istasyon, terminal, fabrika ziyaretleri gerçekleştiriyorlar. Böylece müşteri deneyimi, acente yönetimi ve otomasyon ile iş süreçlerimizi daha yakından gözlemleyerek Petrol Ofisi değer zincirini bütünsel olarak kavrayabiliyorlar.

“HEDEFİMİZ, ÖN SAHA KADIN ÇALIŞAN ORANINI YÜZDE 30’A ÇIKARMAK”

“Kadınların iş gücüne katılımını ve kariyer gelişimlerini teşvik ediyoruz. “İş’te Eşit Adımlar” projesi, kadınların iş gücüne katılımlarını sağlama ve kariyer gelişimlerini teşvik etme konusunda Petrol Ofisi Grubu’nun kararlılığını gösteren önemli bir adım. Bu projenin, şirketimizin daha çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmaya ve kadın çalışanlarımızın potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmeleri için etkili olacağını umuyoruz. Bu doğrultuda “İş’te Eşit Adımlar” projesi ile kadın çalışanların iş hayatına katılımını artırmayı hedefliyoruz. Hedefimiz, 1900’den fazla istasyonumuzda ön saha kadın çalışan oranını yüzde 30’a çıkarmak. İstihdam edilen kadın çalışanlarımıza yönelik özel ön saha eğitimleri düzenleyerek mesleki gelişimlerini de destekliyoruz.”

“Şirket içinde açık ve şeffaf bir

iletişim kurmaya önem veriyoruz”

Petrol Ofisi’nde, şirket içi iletişimi ve paylaşılan değerleri güçlendirmeye büyük önem veriyoruz. Bu hedefe ulaşmak için çalışanlarımızın birbirleriyle bağlantıda kalmalarını, şirketimizin kültürüne dahil olmalarını ve ortak değerlerimizi benimsemelerini sağlayan çeşitli programlar ve platformlar sunuyoruz. Şirket içi iletişimi güçlendirmek için ise sosyal etkinlikler düzenliyor ve kurumsal yarışmalara katılıyoruz. Takım performansını artırmak ve iş birliğini teşvik etmek

BURCU YÜKSEL KOCAGÖZ KİMDİR?

1995 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi’nin Endüstri Mühendisliği bölümü’nden mezun olan Burcu Yüksel Kocagöz, 29 yıllık kariyer hayatı boyunca farklı sektörlerde ve çeşitli birimlerde yöneticilik görevleri üstlendi. Şu anda Petrol Ofisi’nde ‘İnsan Kaynakları Direktörü’ olarak çalışmalarına devam eden Yüksel Kocagöz, stratejik insan kaynakları süreçlerini etkin bir şekilde yürütmek için yetenek kazanımı, yetenek yönetimi, ücretlendirme ve yan haklar, performans yönetimi, çalışan deneyimi, eğitim ve gelişim, işveren markası gibi alanlarda öncü projeleri ekibiyle beraber hayata geçiriyor. Liderlik ve takım çalışması konularına büyük bir tutkuyla bağlı olan ve bu doğrultuda çalışanların motivasyonunu artırmak için projeler geliştirerek kurumsal kültürün yayılmasına katkıda bulunmaktan mutluluk duyan Yüksel Kocagöz, değişen iş dünyasına uyum sağlama, inovasyon ve sürekli öğrenme konularında kendini sürekli olarak geliştirmeye de büyük önem veriyor.



adına takımdaşlık eğitimleri organize ediyoruz. Ofisim, şirket içi iletişimi ve ulaşılabilirliği kolaylaştırmak için geliştirdiğimiz özel bir intranet platformu. Bu platform, tüm çalışanların işle ilgili bilgilere erişmesini, birbirleriyle iletişim kurmasını ve iş birliği yapmasını sağlıyor. İnsan Kaynakları ekibi olarak aylık frekansta yayınladığımız POPüler adındaki şirket içi dergimiz ise, çalışanlarımızı her ayın başında o ayın önemli haberleri, İK’dan gelen güncellemeler ve ofis içi duyurular ile ilgili bilgilendirme amacı taşıyor. Ayrıca kurumsal toplantılar aracılığı ile çalışanlarımızla açık ve şeffaf bir iletişim kurmaya önem veriyoruz.

“İş’te Eşit Kadın sertifikasını

sektörde ilk alan şirket olduk”

Toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir insan hakkı ve işyeri başarımız için kritik bir faktör olarak görüyoruz. Bu ilke doğrultusunda, işyerinde kapsayıcı ve adil bir ortam oluşturmak için kapsamlı bir dizi politika ve programı uygulamaya koyduk. Şirketimizde çeşitliliği teşvik etmek ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak için geçtiğimiz yıl toplumsal cinsiyet eşitliği politikamızı yayınladık. Bu politikada cinsiyet eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsatlar gibi konulara vurgu yaptık.

Ayrıca bir ilke imza atarak, Sürdürülebilirlik Akademisi ve İngiliz denetim şirketi Intertek iş birliğiyle gerçekleşen ve iş hayatında kadınlara eşit haklar ve fırsatlar sunan kurumlara verilen İş’te Eşit Kadın sertifikasını Akaryakıt ve Madeni Yağ sektöründe ilk alan şirket olduk. Kadınların iş hayatında eşit haklar, fırsatlar ve şartlarda yer almalarının ne kadar önemli olduğuna olan inancımızı ve bu doğrultudaki çabalarımızı bu sertifikayla güçlü bir şekilde vurguluyoruz.

Petrol Ofisi Grubu’nda, çeşitliliği ve kapsayıcılığı başarımızın temel taşı olarak görüyoruz. Bu ilke doğrultusunda, işe alımlarda da çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için kapsamlı bir dizi prosedür ve politikayı uygulamaya koyduk. Böylece dil, din, ırk, yaş, etnik köken ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, tüm adaylar için eşit değerlendirme yapıyor ve işe alım kararlarımızı objektif kriterlere dayandırıyoruz.

“TEMEL DEĞERLERİMİZ; ÇEŞİTLİLİK, YENİLİK VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK”

Şirket olarak çeşitliliği, yeniliği ve sürdürülebilirliği temel değerler olarak benimsediklerini vurgulayan SmartMessage İnsan ve Kültür Grup Yöneticisi Pınar Burhanlıoğlu, “Şirketimizin kültürü, takımda bulunan tüm çalışanlarımızın bağlılığı ve motivasyonunu, iş performansı ve verimliliğini, memnuniyeti ve sadakatini artırmak üzerine kurulu” diyor.



Pınar Burhanlıoğlu
SmartMessage İnsan ve
Kültür Grup Yöneticisi

Omni-channel yapısı ile kullanıcılarına mevcut ve potansiyel müşterileri için birbiri ile bağlantılı kampanyaları çeşitli kanallar kullanarak oluşturma imkan tanıyan SmartMessage Pazarlama Platformu, çalışanların mutluluğunu ve bağlılığını artırmak için çeşitli uygulamalar geliştirmeyi sürdürüyor. Esnek çalışma imkanları sunarak iş-yaşam dengesini destekleyen ve pandemi sonrasında uzakta çalışmayı uygulamaya devam eden şirketin, gelecek döneme ilişkin üzerinde çalıştığı konular arasında ise esnek çalışma saatleri, teknoloji odaklı çözümler, sürdürülebilir odaklı yaklaşım, çeşitlilik ve dahil edicilik yer alıyor.

Bu yenilikler ile şirket kültürünü güçlendirerek çalışanların motivasyonunu daha da yükseltmeyi, iş birliğini teşvik etmeyi ve şirketin uzun vadede başarısını artırmayı hedeflediklerini dile getiren SmartMessage İnsan ve Kültür Grup Yöneticisi Pınar Burhanlıoğlu, çeşitliliği, yeniliği ve sürdürülebilirliği temel değerler olarak benimsediklerini vurguluyor. Şirketin en önemli odak noktalarını çeşitlilik ve kapsayıcılık, teknolojik yenilik, sürdürülebilirlik, müşteri memnuniyeti ve değer yaratma, çalışan gelişimi ve refahı olarak aktaran Burhanlıoğlu, “Şirketimizin kültürü, takımda bulunan tüm çalışanlarımızın bağlılığı ve motivasyonunu, iş performansı ve verimliliğini, memnuniyeti ve sadakatini artırmak üzerine kurulu bulunuyor. Aynı zamanda ‘Kültürümüz Markamızdır’ diyerek, kurumumuzun marka itibarı ve kriz yönetimi ile değişim süreçlerinde de çok büyük etkileri olan ve başarı için en önemli faktör olduğunun bilinci ile hareket ediyoruz” diye konuşuyor. SmartMessage şirket kültürünün, yönetim ile çalışanların nasıl etkileşime geçtiğine ve iş yapma şekline dair yol gösteren değerler ve davranışlardan oluştuğunu belirten Pınar Burhanlıoğlu, kurum kültürünü ve şirket içi iletişimi güçlendirmeye yönelik

yaptıkları İK uygulamaları hakkında şunları aktarıyor;

“Oryantasyon sürecimiz ilk günden başlıyor”

SmartMessage, kurumların hedef kitleleriyle uzun soluklu ve etkili bağlar oluşturmalarını sağlayan, dijital pazarlama faaliyetlerini tüm kanallarda senkronize ve yüksek verimle yönetmelerine imkan tanıyan, omni-channel (bütünleşik kanallı) bir pazarlama platformu. On-Premise, public ve private cloud olarak kullanım seçenekleri bulunan SmartMessage Marketing Platformumuz, bünyesinde barındırdığı ürün ailesinden gelen etkinliklerin yanı sıra farklı veri tabanı entegrasyon yeteneği ile anlık verilerle de tetiklenebilen pazarlama otomasyonu sayesinde müşteri deneyimini iyileştirirken, kampanyaların etkileşimini de artırıyor. Bunları yaparken de şirket içinde kültürümüzü yaymaya ve çalışan memnuniyetini iyileştirmeyi ilke edindik. Ürünlerimiz ve çalışanlarımızla öne çıkmayı hedeflerken, süreci kalbimiz ve aklımızla birlikte yönetiyoruz. Her ne üzerinde çalışıyorsak, o işi sahipleniyoruz. Her an ve her yerde değerlerimizi koruyoruz. Aynı zamanda global düşünüp yerel hareket ediyoruz.

Çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdiğiniz öne çıkan bazı uygulamalarımız bulunuyor. Çalışanların işe başladığı ilk günden itibaren tüm dokümantasyon, cihazlar ve şirket geneli hoş geldin mesajları ileterek ilk günden sıcak bir karşılama ile kişileri aramıza dahil ediyoruz. Yine ilk gün itibarıyla oryantasyon sürecimize başlıyor, ilk haftasında tüm birimlerdeki oryantasyonlara dahil ediyor, ilk ayı tamamlandığında büyük resimde nerede rol alacağını, şirket misyonunu ve vizyonunu öğreneceği bir oryantasyon programı düzenliyoruz. HR ekibi olarak da sürekli yanlarında oluyoruz.



“Talk More, Talk Better’ ile çalışanların uyumunu hızlandırıyoruz”

Çalışanların şirket kültürünü ne kadar benimsediğini ölçmek adına kullandığımız yöntemlerimiz var. Kapsamlı İK Eğitimi ile yeni çalışanlarımıza, şirketimizin insan kaynakları politikaları, performans değerlendirme süreçleri, işe alım ve terfi prosedürleri gibi konularda kapsamlı bir eğitim sunuyoruz. Bu eğitimler, çalışanların şirket kültürünü ve iş süreçlerini daha iyi anlamalarına yardımcı oluyor.

Ayrıca oryantasyon eğitimleri yapıyoruz. İnsan kaynakları departmanımızın yanı sıra her departmanımızda, yeni katılan çalışanlara departmanın misyonu, vizyonu, işlevleri ve çalışma süreçleri hakkında

detaylı eğitimler veriyoruz. Böylece çalışanlar, şirket kültürünü daha iyi anlamalarına ve işlerine daha çabuk uyum sağlamalarına çalışıyoruz.

“Talk More, Talk Better” görüşmeleri de çalışanların ihtiyaçlarını anlayarak, kültüre daha hızlı entegre olmalarını sağlamaya çalışıyoruz. Yeni katılan çalışanlarla, işe başladıktan sonra 1. ay ve 2. ay gibi belirlenmiş periyotlarda görüşmeler yapıyoruz. Bu görüşmelerde, çalışanların işlerinden ve şirket kültüründen memnuniyetlerini, karşılaştıkları zorlukları ve geri bildirimlerini paylaşmalarını teşvik ediyoruz. Aynı zamanda belirli aralıklarla memnuniyet anketleri düzenliyoruz. Bu anketlerde çalışanların şirket kültürüne ne kadar uyumlu olduklarını, işlerinden ne kadar memnun olduklarını ve gelişim alanlarına ilişkin geri bildirimlerini topluyoruz. Bu yöntemler ile çalışanların şirket kültürünü benimsemesini ve yeni katılan çalışanların kültüre entegrasyonunu desteklemek için etkili olmayı hedefliyoruz.

“All Hands ile amacımız, iletişimi ve takım ruhunu güçlendirmek”

Şirket içi iletişim ve paylaşılan değerlerin güçlendirilmesi amacıyla da pek çok çalışma yürütüyoruz. Slack kullanımı, bunlardan biri. Slack gibi iletişim araçları üzerinden tüm şirket çalışanlarının olduğu gruplar oluşturarak, şirketimizin başarılarını,



yeni müşteri kazanımlarını, aldığımız ödüllerini ve diğer önemli gelişmeleri anlık olarak paylaşıyoruz. Ayrıca, terfiler, çalışan başarıları, yıldönümleri ve kişisel kutlamalar gibi özel anları da burada duyuruyoruz.

Sosyal sorumluluk projeleri sürekli gündemimizde. Özel günlerde yaptığımız bağışları ve katıldığımız sosyal sorumluluk etkinliklerini tüm çalışanlarımızla paylaşıyoruz. Bu, şirketimizin sosyal sorumluluk bilincini artırmaya ve çalışanlarımızın bu tür faaliyetlere daha fazla katılımını teşvik etmeye yardımcı olmaya çalışıyoruz.

İç iletişim etkinliklerimiz oldukça aktif. Şirket içi etkinlikler, bölge ofislerde buluşmalar düzenleyerek çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirmeye çalışıyoruz. Örneğin, kahve molaları, ofis içi kutlamalar, online oyun turnuvaları, spor vb.

PINAR BURHANLIOĞLU KİMDİR?

Profesyonel iş hayatına 2002 yılında adım atarak kariyerini insan kaynakları alanında geliştiren Pinar Burhanlioğlu, ilk profesyonel iş tecrübesini Trakya San. Tic. A.Ş. & Cem Teflon Tencereleri grup şirketlerinde İnsan Kaynakları Uzmanı olarak edindi. Daha sonra 2005-2011 yılları arasında Sodexo Entegre Hizmet Yönetimi'nde Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev yaparken, Akdeniz Bölge Sorumlusu olarak önemli bir coğrafi bölgenin tüm insan kaynakları süreçlerinin uygulanmasında ve yönetilmesinde bulundu. 2012 yılında kariyer yolculuğuna yeni bir yön verme kararı alarak İstanbul'daki Okan Üniversitesi'ne geçiş yaptı. Teknoloji sektörüne olan ilgisi nedeniyle Mechsoft'ta İnsan Kaynakları ve İdari İşler Yöneticisi olarak organizasyonel yapılandırma ve yetenek yönetimi alanında görev aldı. 2014 yılında ise SmartMessage İnsan Kaynakları Kıdemli Uzmanı ve İnsan Kaynakları Yöneticisi / Kıdemli Yöneticisi olarak göreve başladı. Halen SmartMessage'da Head Of People & Culture olarak görev yapmakta olan Pinar Burhanlioğlu, şirketin kültürünün şekillendirilmesi, yetenek kazanımı ve çalışan deneyiminin zenginleştirilmesi gibi stratejik öneme sahip görevleri ekibiyle birlikte sürdürüyor.

“KADINLARIN KARIYER GELİŞİMİNİ DESTEKLİYORUZ”

“Kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden ve kariyer gelişimlerini destekleyen çeşitli projeler yürütüyoruz. Bunlardan biri, işe alım süreçlerinde ve terfi rotasyon süreçlerinde cinsiyet bağımsız olarak adayların yetkinlik ve yeteneklerine odaklanılmasıdır. Bu değerlendirmeleri yaparken şirket içi süreçlerimize uyarlanmış Online Assessment, 9boxGrid, Yetkinlik matrisi gibi stratejilerle ilerliyoruz. Şirket kültürümüzde çeşitliliği ve kapsayıcılığı ön planda tutarak, kadınların iş hayatında başarılı olmalarını destekliyoruz.”



etkinlikleri gibi aktiviteler düzenleyerek çalışanlar arasında bağ kurmaya teşvik ediyoruz. Aynı zamanda çalışanlardan gelen geri bildirimlere ve sorulara açık bir iletişim ortamı sağlıyoruz. Çalışanların fikirlerini paylaşmalarını teşvik ediyor ve bu geri bildirimleri dikkate alarak şirket içi uygulamaları sürekli olarak iyileştirmeye çalışıyoruz.

‘All Hands’ etkinlikleriyle, şirketin tüm çalışanlarını bir araya getirerek geçmiş dönemin değerlendirmesini yapmak, gelecek hedeflerini paylaşmak ve soruları açık ve şeffaf bir şekilde cevaplamak için önemli bir platform sağlıyoruz. Üst yönetim kadrosunun katılımıyla yapılan All Hands etkinlikleri şirket içi iletişimi güçlendirmekte ve çalışanların liderlik ekibiyle doğrudan etkileşimde bulunmalarına fırsat veriyor. Bu etkinliğimizde takım oyunları ve doğaçlama gibi etkinlikler de düzenleyerek şirket içindeki iletişimi ve takım ruhunu güçlendirmeyi hedefliyoruz.

“Teknik konularda kadın sayısını artırmak en büyük isteğimiz”

Şirketimizde toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiğimiz değerin en önemli göstergesi, işe alım süreçlerimiz... Adayların nitelikleri ve yetenekleri doğrultusunda değerlendirme yaparak cinsiyet ayrımcılığını önlemeye çalışıyoruz. Ayrıca, kadın çalışanların terfi ve kariyer fırsatlarından eşit olarak yararlanmalarını sağlamak için fırsat eşitliğini teşvik ediyoruz. Bugün SmartMessage’ın 120 kişilik kadronun 50’si kadın çalışanlarımızdan oluşuyor. Özellikle teknik konularda kadın rollerimizin sayısını artırmak en büyük isteğimiz. Toplumsal cinsiyet eşitliği için şirketimiz adına gelecekte; Eğitim ve Farkındalık Programları, Fırsat Eşitliği Programları, Farklı kurumlarla iş birliği programları planlarımızı gerçekleştirilmek istiyoruz.

Aynı zamanda şirketimizde işe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için bir dizi politika ve program uyguluyoruz. İşe alım sürecinde çeşitliliği artırmak için farklı kaynaklardan aday havuzunu genişletmeyi önemsiyoruz. Bununla birlikte işe alım ekipleri ve çalışanlar için çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında eğitim ve farkındalık programları düzenlemek ve eğitimler aldırarak da planlarımız arasında. Engelli bireylerimizi işe alımında oldukça titiz davrandığımızı da belirtmek isterim. Bu kadromuzda hiçbir zaman yaklaşımımız kadroyu doldurmak değil, kadroya ilgili bölümden mezun ya da tecrübesi olan bir arkadaşlarımızı dahil ederek ilerlemek oldu. Şu anda Art Director ve Software Developer olarak engelli kadrosunda arkadaşlarımız bulunmakta. İşe alımlarımızda pozisyona uygun olan bir engelli bireyimiz olur ise de bu kadrodaki yasal sınırlarımızı sağlamış olsak bile dahil etmekten de büyük mutluluk duyarız.



iyiliğe

Bir İlmek

Kadın Dostu Markalar Platformu - **İyiliğe Bir İlmek projesi** kapsamında, deprem bölgesindeki kadınlara istihdam olanağı sağlıyoruz. Bölgede kurduğumuz **“Yaşam Atölyeleri”** içinde kurumsal promosyon ihtiyaçlarınızı depremzede kadınlarımız üretiyor.

BEZ ÇANTA (LOGO BASKILI)

- Bez çanta boyutları 33x37 cm (ürünler el dikimi olduğundan +/- 1cm ölçülerinde küçük farklılıklar olabilmektedir)
- 140 gr ham bez kumaştan
- %100 pamuktan üretilmiş, organik ve doğal içerikli
- Kendi kumaşından dikilen sap, çanta ile tam olarak aynı renk
- Körüksüz
- Kulp uzunluğu : 70 cm

Not: Ham bez kumaş üzerinden fiyatlandırılmıştır. Renkli ve farklı kumaş kullanımlarında fiyat değişkenlik gösterebilmektedir. Özel fiyat minimum 1000 adet siparişler için geçerlidir.

Bilgi ve sipariş için iletişim:

+90 549 870 00 80 / ozlem.fergane@ndmedya.com

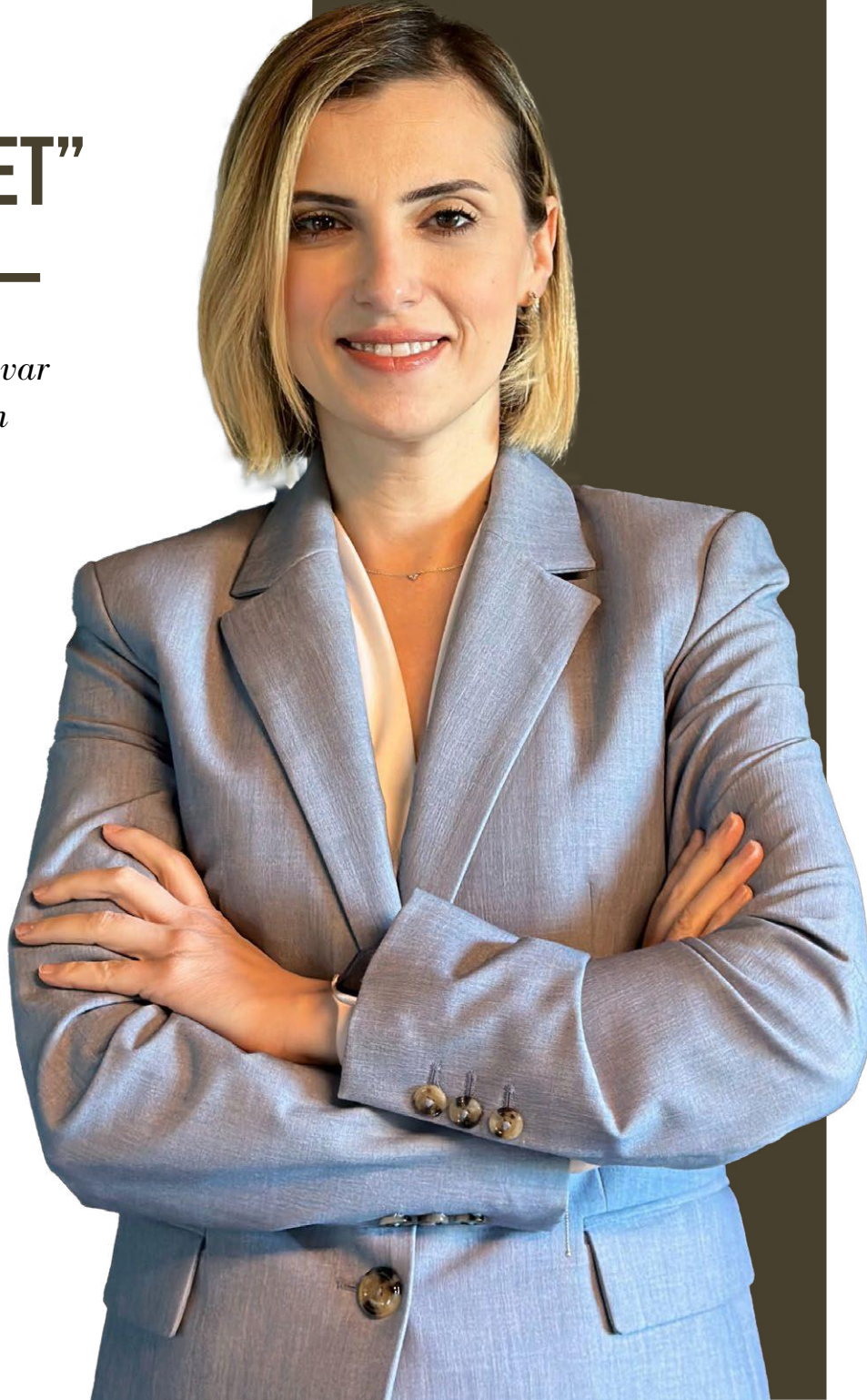
www.kadindostumarkalar.org

@kadindostumarkalar @kadindostumarka

“İÇ İLETİŞİMİMİZİN TEMEL İLKELERİ; DÜRÜSTLÜK, ADALET VE NEZAKET”

Şirketlerin uzun yıllar iş hayatında var olabilmelerini sağlayan faktörlerden birinin de kendi iç iletişimlerini doğru yönetmek olduğunu söyleyen Talay Logistics İnsan Kaynakları Direktörü Betül Çetin, bu inançla dürüstlük, adalet ve nezaketi şirket içi tüm ilişkilerinde temel ilkeler olarak ele aldıklarını belirterek, “İşte bu nedenle çalışanlarımızın kendini açık, dürüst bir şekilde ifade edebileceği Let’s Talk programını oluşturduk” diyor.

Betül Çetin
Talay Logistics
İnsan Kaynakları Direktörü



Türkiye’de intermodal taşımacılık odaklı kurulan ilk şirket olan Talay Logistics , gelecek dönem İnsan Kaynakları stratejilerini sırasıyla hayata geçeceği bir döneme adım atıyor. Güveni kurum kültürünün temeline yerleştiren şirket, önümüzdeki süreçte insan kaynakları alanında odak noktasına çalışan deneyimi ve memnuniyetini iyileştirmeyi, insanı merkeze koymayı, dijital dönüşüm ve teknolojik entegrasyona uyum sağlamayı, kapsayıcılık ve çeşitlilik odaklı bir iş yeri kültürü oluşturmayı koymuş durumda.

Tüm bunların yanı sıra önümüzdeki dönemde sürdürülebilirlik çalışmalarına ve toplumsal sorumluluk projelerine odaklanmak istediklerini de dile getiren Talay Logistics İnsan Kaynakları Direktörü Betül Çetin, çalışanların duygu analitiği rolünün geliştirilmesini sağlamayı, daha etkin iletişim, rehberlik ve takım yönetimi becerilerine odaklanmayı, stratejik yetenek yönetimi uygulamayı da amaçladıklarını vurguluyor. Şirket olarak Ro-Ro ve demir yolu ağırlıklı, karayolu destekli entegre taşımacılık ile intermodal taşımacılığın tercih edilebilirliğini artırmaya odaklandıklarını belirten Çetin, sektördeki başarılarını desteklemek için çalışanlarına yönelik fark yaratan İK uygulamalarını hayata geçirdiklerini söyleyerek, bunları şöyle aktarıyor;

“Yeni kuşak için Buddy-Up programını geliştirdik”

Talay Logistics olarak ekipman sayımız ve çeşitliliği sayesinde, birçok sektöre ve yüke özel entegre taşımacılık hizmeti veriyoruz. Müşterilerimize özel ekiplerimizle çevresel ve sürdürülebilirlik temelinde, tedarik zincirinin kesintisiz akışını sağlıyoruz. Paletli, ambalajlı, askılı, dökme, tehlikeli ve tehlikesiz tüm yük çeşitlerini, hedefe en uygun taşıma modlarını entegre ederek ulaştırmaktayız.

Böylece müşterilerimiz tüm lojistik ihtiyaçlarını tek bir noktadan yönetebiliyor. Talay Logistics olarak sektördeki başarımız kadar şirket içinde de çalışanlarımızla güveni temel alan bir kurum kültürü ile birlikteyiz. Bünyemizde hangi ünvanda olursa olsun tüm çalışanlarımızın güvenliği ve çalışma ortamının konforu ön plandadır. Çalışanlarımızı işe başladıkları ilk gün ‘hoş geldin kiti’ ile karşılıyoruz. Şirkete yeni katılan çalışanların ilk günü ve takip eden haftası önemli olduğu için departman yöneticilerinin katıldığı Kurumsal Oryantasyon çalışması yapıyoruz. Özellikle yeni kuşağın beklentilerini karşılayabilmek için Buddy-Up programını geliştirdik. Aramıza yeni katılan çalışanların şirket kültürüne adaptasyonunu artırmak için şirketteki ilk haftalarında “yanındayız” mottosunu içinde barındıran Buddy Up projesini devreye aldık. Çalışanlarımızın ortama uyum, adaptasyon ve bağlılığının oluşması konusunda bu süreçte olumlu geri dönüşler alıyoruz. Çalışanların yani iç müşterimizin şirket kültürünü ne kadar benimsediklerini global kapsamda değerlendirme yapan GPTW değerlendirme anketi ile ölçümlüyoruz. Önümüzdeki birkaç ay içinde KOR eğitimlerinin yanında içeriği sektöre uyumlandırılmış, özel ancak zorunlu eğitimler gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Bu eğitimlerle çalışanın yeteneklerine değer verilen eğlenceli ve öğrenen organizasyonlar oluşturmayı hedefliyoruz.

“Kültürün geliştirilmesi ve güçlendirilmesine odaklıyız”

Şirketimizin İnsan Kaynakları ve Kültür uygulamalarında 3 ana strateji üzerine projeler inşa ediyoruz. Bunların ilkinin Değişen Organizasyonlar ve İhtiyaçlar stratejisi oluşturuyor. Başlangıçta büyüme odaklı ilerleyen yapımızı, operasyonel mükemmeliyet ve daha insan merkezli

hedefler ile şekillendiriyor, departmanın şirket yapısındaki sürdürülebilir hizmet anlayışı yolunda ilerlemesi için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Bir diğer stratejimiz, Eğitim ve Yetenek Geliştirme. Organizasyonlar içinde kültürün geliştirilmesine ve güçlendirilmesine odaklanan yetenek geliştirme programları, pozisyon seviyelerine göre Discover Talent Programlarını uygulamaya alıyoruz. Böylece çalışanlarımızın daha fazla liderlik becerisi kazanmalarına ve kültürün korunmasına yardımcı olmayı da planlıyoruz. Ayrıca İş Birliği ve İletişim odaklı stratejimizle diğer departmanlarla daha yakın iş birliği yaparak organizasyon içinde kültürün etkin bir şekilde yayılmasına ve uygulanmasına yardımcı oluyoruz. İletişim, eğitim ve kültürü güçlendirmeye yönelik etkili iletişim, iletişimin gücü, problem çözme gibi tüm çalışanlarımıza yönelik eğitim programlarını hayata geçirdik.

“Çalışma arkadaşlarımızın açık ve şeffaf iletişimi önemli”

Şirketlerin uzun yıllar en iyi şekilde iş hayatında var olabilmeleri, kendi iç iletişimlerini doğru yönetmekle başlıyor. Biz de şirket olarak buna inanarak dürüstlük, adalet ve nezaketi tüm ilişkilerimizde temel ilkeler olarak ele alıyoruz. Çalışanlarımızın kişisel özgürlüklerinin haksız yere sınırlandırılmasına; onur ve saygınlıklarının zedelenmesine izin vermiyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın

açık ve şeffaf iletişimine önem veriyoruz. Herkesin önce kendisine ve sonra birlikte çalıştığı ekip arkadaşlarına saygılı olması, karşısındaki kişiyi iyi dinleyen ve olduğu gibi kabul edebilmesi temel ilkelerimizdendir. Bu nedenle herkesin kendini açık, dürüst bir şekilde ifade edebileceği Let's Talk programını oluşturduk. Bu program, çalışanların beklentilerinin, heyecanlarının, planlarının, isteklerinin, şikâyetlerinin ve en önemlisi de çözüm yollarının konuşulabildiği bir ortam. Aynı zamanda Happy Friday konsepti ile her cuma günü küçük, tatlı sürprizler ile takım çalışmasını ve bir olduğumuzu hissettirmeye çalışıyoruz.

“Hedefimiz 2026'ya kadar kadın oranını yüzde 40'a çıkarmak”

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun, ülkemizin halen daha üzerinde çalışması gereken kanayan bir yarası olduğunu düşünüyorum. Lojistik sektörü, ataerkil bir yapı düzeni üzerine kurulduğundan, kadın çalışan sayısının diğer sektörlerle oranla daha düşük olduğu bir sektör. Ancak bu yapının son yıllarda sektörün en üst düzey yönetici kadrolarında kadınların yer alması ile kırıldığını da görüyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için ajandamıza somut hedefler koyduk. Kıdemli liderlik kadrolarının yüzde 40'ının kadın yöneticilere emanet edilmesi, her pozisyon özelinde yüzde 50 eşitlik durumu gözetilerek işe

alımların bir denge dâhilinde yapılması, bu hedeflerden sadece birkaçı. İş ve yaşam dengesi gözetilerek yeni anne adaylarına ve yeni doğum yapmış çalışanlarımıza yüzde 50 uzaktan çalışma koşulları sağlıyoruz. İş gücüne daha fazla kadının katılması, işte tutundurulması ve kariyer süreçlerinde daha fazla kadının yer alması için sadece kadınlara yönelik PowHER değişim ve dönüşüm programını hayata geçiriyoruz. Gelecekte yer alacak, istihdamda var olan ve istihdamdan ayrılmış kadınlara yönelik destek mekanizması için 3 ana hedef belirledik. 2026 yılına kadar, beyaz yaka ve mavi yaka çalışan kadın oranının yüzde 40'a çıkarılmasını hedefliyoruz. Aynı zamanda 2030'a kadar yönetim kadrolarının en az yüzde 50'sinin kadınlardan oluşması konusunda çalışmalara başladık. Topluma yönelik yapılacak eğitim, farkındalık ve finansal destek projeleri ile binlerce kadına ulaşmayı hedefliyoruz.

“Planımızda Bilinç Dışı Ön Yargılar ve farkındalık artırıcı eğitimleri var”

Şirketimizde engelli bireylerin işe alım süreçleri için özellikle İŞKUR ile iş birliğini çok önemsiyoruz. Engelli bireylerin kariyer gelişim planlarını çizerken mesleki yetkinliklerini, çalışanlar arasında eşitlik bilincini artırmak için düzenlemek istediğimiz bazı eğitim ve farkındalık programları var. Bu amaçla tüm çalışanlarımıza Bilinç Dışı Ön Yargılar eğitimleri planlıyoruz. Liderlerin seçim, atama ve karar süreçlerinde Bilinç Dışı Ön Yargılar ve farkındalık artırıcı eğitim çalışmaları planlandığı gibi aynı zamanda, Derin-Etkin dinleme eğitimleri ve Farklı Kültürdeki çalışanları yönetme eğitimlerini de hayata geçirmek istiyoruz.

Betül Çetin kimdir?

Lisans eğitimini Anadolu Üniversitesi'nde İktisat Bölümü'nde tamamlayan Betül Çetin, İşletme Yönetimi Yüksek Lisansımı (MBA) Beykent Üniversitesi'nde yaptı. İş hayatına 2004 yılında Turkcell Müşteri İlişkileri departmanında başladı. 16 yıl boyunca hizmet sektörünün çeşitli kurumsal şirketlerinde İnsan Kaynaklarının her alanında görev aldı. İşe Alım ve Organizasyonel Gelişim konusunda uzmanlaşan Betül Çetin, özellikle son 10 yıldır sağlık, gıda ve lojistik sektörlerinde İnsan Kaynakları alanında yöneticilik tecrübesine sahip olmasıyla bugün Talay Logistics İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışıyor.



“KÜLTÜREL ÇEŞİTLİLİĞİ ÇOĞALTACAĞIZ”

Farklı kültürlerle bir arada yaşamak, onları deneyimlemek bakış açımızı zenginleştirir. Aynı zamanda sosyo-ekonomik açıdan kaliteli bir yaşam fırsatı sunar. Küreselleşen ve modernleşen dünyamızda, teknolojinin de gelişmesiyle birlikte tek kültürlülük neredeyse imkânsız hale geldi. Bu bağlamda yurt dışı operasyonlarımız ve bağlantılarımız nedeniyle ekiplerimize farklı kültür ve milletlerden işe alımları artırarak kültürel çeşitliliği çoğaltmayı hedefliyoruz.

“ODAĞIMIZ, AÇIK İLETİŞİM VE GERİBİLDİRİM KÜLTÜRÜ OLUŞTURMAK”

Tchibo’nun çalışanları ile odağında açık iletişimin ve dinleme önceliğinin yer aldığını açıklayan Tchibo Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Pınar Sürmeli Karakadılar, gerek saha gerek destek ofis çalışanları için sürekli geribildirim ve onları dinleme ortamı yarattıklarını açıklayarak, “Hayata geçirdiğimiz ‘Kültür Elçileri’ ve ‘Kahve Sohbetleri’ uygulamalarıyla hem çalışanlarımızın yeni fikirlerini duyma imkanı buluyoruz, hem de çalışma ortamı ile ilgili anlık geribildirimleri alabiliyoruz” diyor.

Pınar Sürmeli
Karakadılar
Tchibo Türkiye İnsan
Kaynakları Direktörü



Türkiye pazarına 2006’da girerek kahve sektörünün en sevilen markalarından biri haline gelen Tchibo’nun şirket kültürünün temelinde; müşteri odaklılık, açık iletişim ve değişime açık olmak yer alıyor. Çoklu satış kanalı, çoklu kategori yönetimi ve sürekli değişen ürün tema yapısı ile farklı bir iş modeli geliştiren Tchibo, bu yapıyı sağlıklı kılabilmek için çalışanlarının da aktif yer aldığı iki farklı uygulamayı hayata geçiriyor. ‘Kültür Elçileri’ ve ‘Kahve Sohbetleri’ projeleri hakkında bilgiler veren Tchibo Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Pınar Sürmeli Karakadılar, toplumsal cinsiyet eşitliği için hangi adımları attıklarını ve gelecekte bu alanda nasıl ilerlemeyi planladıkları konusunda da şu önemli açıklamaları yapıyor;

‘Kültür Elçileri’ ve ‘Kahve Sohbetleri’

Başarı hikâyesi 1949 yılında Almanya’nın Hamburg şehrinde iki girişimcinin evlere posta yoluyla kahve satmasıyla başlayan Tchibo, farklı konsepti ve her damak tadına uygun zengin kahve lezzetleriyle kısa zamanda Türk tüketicisi tarafından çok sevildi. Bugün büyük şehirler başta olmak üzere 12 ilde 50’den fazla mağazamızla hizmet veriyoruz. Her gün tüketicimizi dinleyip ve onların geribildirimleri ile beslenerek, yaratıcı bir ürün yelpazesi ve hizmet çeşitliliği sunuyoruz. Bunu en iyi şekilde yapabilmek için de her kademedeki çalışanımızın şirketin ve markalarımızın en iyi temsilcileri olması gerektiğine inanıyoruz.

Bu amaçla gerek saha gerek destek ofis çalışanlarımız için sürekli geribildirim ve onları dinleme ortamı yaratıyoruz. Stajyerlerimiz, yeni başlayan çalışanlarımız ve şirket içinde oluşturduğumuz gönüllü grubumuz ‘Kültür Elçilerimiz’ ile Genel Müdür ve İK

Direktörü seviyesinde düzenli ‘Kahve Sohbetleri’ gerçekleştiriyoruz. Bu sohbetlerde hem çalışanlarımızın yeni fikirlerini duyma imkanı buluyor hem de çalışma ortamı ile ilgili anlık geribildirimleri alabiliyoruz.

“Kültür Elçileri, yeni fikirleri üst yönetim ile paylaşıyor”

Şirketin en tepe yöneticisinden stajyerine kadar her seviyede çalışanın yıl içinde gidilecek ortak hedefleri tüm şeffaflığı ile biliyor olması ve bu hedeflere giderken kendi rol ve sorumluluklarını alıp sahipleniyor olması Tchibo’nun güçlü olduğu bir diğer alan. Her çalışanın şirketin çatı hedefleri ile hizalanmış, iş hedefleri, kişisel gelişim hedefleri ve takım gelişim hedeflerini açık ve net bir şekilde belirlediğimiz, teknolojik altyapı ile de desteklediğimiz bir sistemimiz var. Bu sayede her bir çalışanımızın stratejilerimizi ve hedeflerimizi sahiplenmesini ve şirketimizi en iyi şekilde temsil etmelerini sağlamış oluyoruz.

‘Kültür Elçileri’ projemizi de benzer bir mantıkla yola çıkarak hayata geçirdik. Odağımız yine açık iletişim ve çalışanlarımızı dinleme önceliği oldu. Tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak başvuruları aldık. Şirketteki çeşitliliği ve temsiliyeti de göz önünde bulundurarak kişileri seçtik. Grubun adının ‘Kültür Elçileri’ olmasının temel sebebi ise, şirket kültürümüzü nasıl daha iyi bir hale getirebiliriz noktasında üst yönetim ekibinin çalışanlarla birlikte yaratma sürecinde bulunmasını sağlamaktı. Kültür Elçileri gerek organizasyonda ya da çalışma ortamında gördükleri gelişim alanlarını, gerek iyi olduğumuz konularda iletişimi nasıl artırabileceğimizi, gerekse şirket, ürün, marka ya da organizasyonel süreçlerle ilgili varsa yeni fikirlerini üst yönetim ile paylaşıyorlar. Onaylanan



projelerin, proje gruplarını kurarak hayata geçirme sorumluluğu da tamamen bu ekibe verilmiş durumda.

“Tersine Mentörlük programını genişletmeyi hedefliyoruz”

Bir diğer fark yaratan projemiz de Tersine Mentörlük.

Tchibo’da çalışan stajyerlerimiz ya da yeni mezun uzman arkadaşlarımızın üst düzey yöneticilerimizin mentorluğunda olduğu bir programımız var. Bu program da yine temel değerlerimiz olan müşteri odaklılık, açık iletişim ve değişime açık olmak vurgusu ile hayata geçirildi.

Tüketicimiz olan gençleri daha iyi anlayabilmek, onların ihtiyaçlarına daha yaratıcı çözümler sunabilmek için öncelikle bizim jenerasyonlar arası bir paydada buluşabilmemiz, değişen dünyada ve iş ortamında önceliklerin neler olduğunu anlayabilmemiz gerekiyordu. Dışarıdan alacağımız pek çok eğitimden çok daha etkin olduğunu düşündüğümüz bu proje ile yola çıktık ve gerçekten de her bir katılımcıya farklı bir vizyon kazandıran bir noktaya geldik. Bu yıl hedefimiz, bu programı genişleterek tüm şirkete açmak.

“Kadın Barista Yetiştirme” programını hayata geçirdik”

LEAD Network’un kurucu üyelerinden biri olarak, 2015 yılından bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği için düzenlenen çeşitli seminerler, farkındalık etkinlikleri, kadın yöneticiler için sektörel koçluk ve mentorluk programlarında Genel Müdürümüz ve üst

“MOTTOMUZ ‘ONE TCHIBO’”

“Tchibo’da çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda globalden gelen çeşitli uygulamalar ve politikalar mevcut. Bunları Türkiye özelinde yerleştirilerek hem işe alım süreçlerimizde hem de işyeri iç yönetmeliklerimizde hayata geçiriyoruz. ‘One Tchibo’ mottosu ile her dil, din, ırk, cinsiyet, köken, eğitim, yaştan çalışanımızın tek takım, tek yürek olarak yer aldığı bir çalışma ortamı sağlıyoruz.”



yönetimimiz aktif olarak yer alıyor. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde kendi iş alanımızın çok kritik bir ögesi olan Barista yetiştirme konusunda İBB Enstitü İstanbul İSMEK ve Bölgesel İstihdam Ofisi iş ortaklığı ile ‘Kadın Barista Yetiştirme’ programını hayata geçirdik ve bu alanda kariyer yapmak isteyen, kendini yetiştirmek isteyen kadınlarımıza eğitim verdik. Önümüzdeki dönemlerde çeşitli sivil toplum kuruluşları ile iş birlikleri yaparak bu alanda ses getiren farklı projelerde de yer alacağız.

Tchibo’da hem sahada hem de destek ofiste oldukça dengeli bir cinsiyet demografimiz var. Yönetici rollerimizde de kadın çalışan oranımız yüzde 44. Tchibo’da uyguladığımız esnek çalışma saatleri, izin politikalarımız ve esenlik (wellbeing) uygulamalarımız özellikle kadın çalışanlarımızın iş-



özel yaşam dengesini destekleyici nitelikte. Kariyer gelişimi noktasında da özellikle kadın çalışanlarımız için sektörde başarıları ile adından söz ettiren kadın yöneticiler ile tasarladığımız mentorlük programlarını hayata geçiriyoruz.

“En temel İK stratejimiz; insana yatırım “

Hayatın sıradan anlarına keyif katmak için var olan bir markayız. İnsan Kaynakları olarak şirketimizin vizyonundan beslenerek oluşturduğumuz misyon da, keyif alarak çalışılan geleceğin çalışma ortamını yaratmak.

Global olarak belirsizliğin artacağı ve hızlı bir devinimin yaşanacağını öngördüğümüz bir gelecekte en temel İK stratejimiz ise; en temel kaynağımıza, yani insana yatırım olacak. İnsana yatırım deyince aslında aklımıza eskiden hayata geçirdiğimiz tutundurma politikaları gelmemeli. Yeni çalışma dünyasında Tchibo olarak insana yatırım yapacağımız alanlar esneklik, esenlik ve sürdürülebilirlik ile desteklenmiş marka bağlılığı projeleri olacak. Tüm bunların temelinde ise açık iletişimin desteklendiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir şirket kültürü yer alacak.

Benim için ne büyük gururdur ki bu bahsettiğim temelin çok sağlam olduğu bir şirkette İK fonksiyonunu yönetiyorum. Beklediğimiz gelecek çoktan geldi aslında, şirket kültürlerinin ayırt edici özelliklerini net bir şekilde ortaya koyabilen şirketler, çalışmak için en çok tercih edilen şirketler olmaya devam edecek. Tchibo'daki amacımız da bu benzersiz kültürün devamlılığını sağlayabilmek...

PINAR SÜRMELİ KARAKADILAR KİMDİR?

Kendisini meraklı bir öğrenci olarak tanımlayan Pinar Sürmeli Karakadılar, sadece formal eğitimler ile değil, hayatın her anında çevresindeki herkesten yeni bir şeyler öğrenmeye hevesli bir kişiliğe sahip. Kariyer hayatı boyunca da bu meraklı olmanın ve öğrenme açlığının olumlu etkilerini yaşayan Sürmeli Karakadılar, 2003 yılında Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği bölümü'nden mezun oldu. Eğitimci bir aileden geldiği için eğitimci olma hayaliyle kariyer rotasını şekillendirmeye başlamış olsa da üniversite boyunca yaptığı stajlar alternatif bir yola yönelmesini sağladı. 2003 itibarıyla Spengler Fox İnsan Kaynakları Danışmanlık firmasında İK yolculuğuna başlayan Sürmeli Karakadılar, sırasıyla Microsoft Türkiye ve Nike Türkiye'de hem lokal hem bölgesel sorumluluklar alarak İşe Alım Yöneticisi, İnsan Kaynakları İş Ortağı ve İnsan Kaynakları Direktörü rollerini üstlendi. Temmuz 2022'den beri de Tchibo Türkiye'de İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyor.



“Bir araya gelmek bir başlangıçtır. Bir arada kalmak ilerlemedir. Birlikte çalışmak başarıdır.”

Henry Ford

“HEDEFİMİZ ÇOK DAHA KAPSAYICI BİR İŞ ORTAMI YARATMAK”

Şirket kültürünün güçlenmesi amacıyla gelecek dönemde çeşitliliği artırmak ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak için daha geniş kapsamlı stratejileri uygulanmayı planladıklarını vurgulayan Tepe Kurumsal Çözümler İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Direktörü Serhat Vergili, “Şirketimizde daha fazla çeşitliğe sahip liderlik kadrosu oluşturarak, çok daha kapsayıcı bir iş ortamı yaratmayı hedefliyoruz” diyor.

Serhat Vergili

Tepe Kurumsal Çözümler İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Direktörü



Tesis yönetimi, kurumsal temizlik, profesyonel temizlik ürünleri tedariki, fiziki güvenlik çözümleri, iş sağlığı ve güvenliği danışmanlığı, toplu yemek hizmetleri, çağrı merkezi operasyonları, akıllı kart uygulama hizmetleri ve filo araç kiralama gibi farklı alanlarda sundukları kapsamlı hizmetlerle işletmelerin gereksinimlerini karşılayan Tepe Kurumsal Çözümler Grubu Şirketleri’nin kültürünün temel taşlarını; dinamizm, yenilik ve müşteri odaklılık oluşturuyor. Bu değerlere bağlı kalarak başarıyı yakalamayı amaçlayan şirketin gelecek dönem hedefleri arasında ise, çeşitliliği artırmak ve kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak için daha geniş kapsamlı stratejilerin uygulanması var.

Hayata geçirmeyi planladıkları yeni stratejilerin, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik eden politikaların daha da güçlendirilmesi, çeşitlilik eğitimlerinin daha yaygın hale getirilmesi ve liderlik pozisyonlarına daha fazla çeşitliliğin getirilmesini üzerine kurulu olduğunu dile getiren Tepe Kurumsal Çözümler İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Direktörü Serhat Vergili, “Şirketimizde daha fazla çeşitliliğe sahip liderlik kadrosu oluşturarak, çok daha kapsayıcı bir iş ortamı yaratmayı hedefliyoruz. İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için farklı kültürlerden, cinsiyetlerden ve kökenlerden gelen adaylara eşit fırsatlar sunuyoruz. Şirket içinde çeşitli etkinlikler ve programlar düzenliyoruz. Bu etkinlikler çalışanların birbirlerini daha iyi tanımalarını sağlıyor” bilgisini veriyor. Şirket kültürünün devamı için atukları adımlar hakkında da bilgi veren Serhat Vergili, çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdikleri projeleri şöyle anlatıyor;

“Şirket kültürümüz sürekli gelişime odaklı”

Tepe Kurumsal Çözümler olarak verdiğimiz hizmetlerle işletmelerin, operasyonel verimliliklerini artırırken aynı zamanda maliyetlerini düşürerek rekabet avantajı elde etmesini sağlıyoruz. Misyonumuz, yüksek standartlarda hizmet sunarken en ekonomik çözümleri sağlamak. Sunduğumuz hizmetlerle kurumların tüm ihtiyaçlarını tek bir noktadan karşılamak için çalışıyoruz. Bu süreçte, sektörümüzde öncü olabilmek için yenilikçi ve inovatif çözümler geliştirmeye odaklanıyoruz, her yeni güne daha iyisini başarmak için uyanıyoruz ve daha iyi bir gelecek için güvenle ve inançla ilerliyoruz. Bu anlayışımız, bizim için aynı zamanda bir taahhüttür; müşterilerimize, çalışanlarımıza ve topluma karşı olan sorumluluğumuzun bir göstergesidir.

Şirket kültürümüz, sürekli gelişime odaklanmış dinamik bir yapıya sahip. İnovasyon ve müşteri memnuniyeti, bizim için her zaman öncelikli bir konu. Her çalışanın fikirlerine değer verilir ve katkıları teşvik edilir. Ekip çalışması ve açık iletişim, iş yapma biçimimizin temelini oluşturur. Kurumsal değerlerimize sıkı sıkıya bağlıyızdır ve etik davranışlar işimizin merkezinde yer alır. Her birimiz, sürekli öğrenme ve gelişme yolunda ilerlerken, birbirimize destek olmayı ve birlikte büyümeyi önemseriz.

“Çalışanlarımızın fikirlerini paylaşımlarını teşvik ediyoruz”

Şirketinizin insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla çalışanlarımızın mutluluğu, bağlılığı ve gelişimlerine odaklanarak fark yaratmaya çalışıyoruz. Bunun için birçok özel projeyi hayata geçiriyoruz. Eğitim ve gelişim fırsatları sunarak çalışanların kişisel ve profesyonel olarak gelişmelerini destekliyoruz. Liderlik, teknik beceri



geliştirme, kişisel gelişim eğitimleri gibi programlar sunarak, çalışanlarımızın potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmalarına yardımcı oluyoruz. İletişim ve geri bildirim kültürünü güçlendirerek, çalışanlarımızın fikirlerini paylaşımlarını teşvik ediyoruz. Açık iletişim kanalları ve düzenli geri bildirim toplantıları sayesinde, herkesin sesini duyurmasını ve katkıda bulunmasını sağlıyoruz. Bu uygulamaların bir araya gelmesiyle, şirketimizde sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmayı hedefliyor ve çalışanlarımızın mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını en üst seviyeye çıkarmayı amaçlıyoruz.

“HAKLI ÇALIŞAN HATTIMIZ İLE İÇ İLETİŞİMİMİZ GÜÇLENİYOR”

“İletişim ve paylaşım platformları aracılığıyla şirket kültürünü güçlendirici içerikler paylaşıyoruz. Bu paylaşımlar, çalışanlarımızın şirket değerleri hakkında bilgi edinmelerini ve kendilerini şirkete bağlı hissetmelerine katkı sağlıyor. En önemli iletişim kanallarımızdan biri ise çağrı merkezi birimimiz tarafından sunulan Haklı Çalışan Hattımız. Bu hat sayesinde 35 bine yakın saha personelimiz, dilediği zamanda herhangi bir görüş, öneri veya talebini merkez birimlerimize iletebiliyor.”

“Geri bildirimler, eksiklikleri belirleyip iyileştirmemizi sağlıyor”

Şirket olarak, çalışanlarımızın şirket kültürünü benimsemeleri ve değerlerimizi içselleştirmeleri bizim için çok önemli. Bunun için de çeşitli yöntemler kullanıyoruz. Öncelikle, periyodik olarak çalışan mutluluk-bağlılık anketleri düzenliyoruz ve geri bildirim topluyoruz. Bu anketler sayesinde, çalışanlarımızın şirket değerlerine ne kadar uyum sağladığını ve kültürümüzü ne ölçüde benimsediğini değerlendiriyoruz. Bu geri bildirimler, eksiklikleri belirlememize ve iyileştirme alanlarına odaklanmamıza yardımcı oluyor.

Yeni katılan çalışanlar için kapsamlı oryantasyon programları düzenliyoruz. Bu programları, şirketimizin misyonunu, değerlerini ve iş yapma tarzını yeni çalışanlara tanıtmak için önemli bir fırsat olarak görüyoruz. Ayrıca mentor-menti programımızla, deneyimli çalışanlarımız, yeni katılanlara rehberlik ediyor ve kültürümüzü daha iyi anlamalarına yardımcı oluyorlar. Performans değerlendirmeleri sırasında da çalışanların şirket kültürünü ne ölçüde benimsediğini göz önünde bulunduruyoruz. Bu değerlendirmeler, çalışanların kültürümüze uyum sağlamaları ve değerlerimizi içselleştirmeleri için önemli bir geri bildirim mekanizmasıdır.

“Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çabalarımız artacak”

Şirketimizin teşvik ettiği konulardan biri de toplumsal cinsiyet eşitliği. Bu konu işe alım süreçlerimizin de odak noktasıdır. İş ilanlarını duyururken, herkese eşit fırsatlar sunuyor ve adil bir işe alım süreci izliyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak için eğitim ve seminerler düzenliyoruz. Çalışanlarımızı cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlendiriyor ve eşitlik konusunda duyarlılıklarını artırıyoruz.

Şirket içinde kariyer gelişimi ve ilerleme konusunda cinsiyet ayrımı yapmıyoruz. Kadın çalışanlarımızın, liderlik pozisyonlarına yükselme fırsatlarından eşit şekilde yararlanmalarını sağlıyoruz ve onları destekleyici bir ortam sunuyoruz. Gelecekte toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çabalarımızı daha da güçlendirmeyi planlıyoruz. Bunun noktada, daha kapsamlı eğitim ve farkındalık programları düzenlemeyi, cinsiyet eşitliği politikalarını daha da güçlendirmeyi ve kadın liderliğini teşvik etmeyi hedefliyoruz. Ayrıca, cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlememizi düzenli olarak takip ederek, sürekli iyileştirme ve gelişim için çaba gösteriyoruz.

“Engelli dostu iş yeri düzenlemeleri yapıyoruz”

Şirketlerimiz çoğunluğu yüzde 55’e yakın kadın çalışan oranına sahip. Bu oran temelde şirketlerimizin faaliyet alanlarındaki görevlerin niteliğinden kaynaklanıyor. Fakat esnek ve uzaktan çalışma imkanlarımız da bu oranın artmasında önemli bir faktör. Her yıl belirli dönemlerde başlattığımız yönetici geliştirme programlarımızla da kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimini destekliyoruz. Çalışanlar arasında eşitlik bilincini artırmak için çeşitli eğitim ve farkındalık programları düzenliyoruz.

Eğitimlerimiz, cinsiyet, etnik köken, yaş, cinsel yönelim ve engellilik gibi konuları kapsıyor ve çalışanların bu konularda farkındalığını artırıyor. Engelli bireylerin işe alımında ve işyerindeki deneyimlerinde, fırsat eşitliği sunmayı amaçlayan politikalar geliştiriyoruz. Engelli dostu iş yeri düzenlemeleri yaparak, engelli bireylerin daha rahat çalışmalarını sağlıyoruz. İşe alım süreçlerinde engelli bireylerin adil ve eşit şekilde değerlendirilmesini sağlamak için engelli komisyonumuz bulunuyor. Bu sayede, şirketimizde daha kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmayı ve herkesin potansiyelini en üst düzeyde kullanmasını sağlamayı hedefliyoruz.

SERHAT VERGİLİ KİMDİR?

Lisans eğitimini Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde tamamlayan Serhat Vergili, yüksek lisans eğitimini ise Hacettepe Üniversitesi’nde de İşletme (MBA) alanında gerçekleştirdi. İnsan kaynakları alanındaki kariyerine, 2008 yılında Bilkent Holding grup şirketlerimizden biri olan Tepe Savunma’da başladı. Holdingin farklı şirketlerinde, farklı kademe ve İK fonksiyonlarında görev aldı. Ekim 2023’ten itibaren Bilkent Holding Kurumsal Çözümler Gurubu şirketlerinin İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Direktörü olarak görev yapmakta olan Vergili, bu pozisyonda, şirketlerin insan kaynakları stratejilerini oluşturmak ve uygulamak, çalışanların gelişimini desteklemek ve organizasyonel verimliliği artırmak üzerine çalışıyor.

“ÇALIŞANLARIMIZIN DENEYİMLERİNİ İYİLEŞTİRMEK ÖNCELİKLİ STRATEJİLERİMİZDEN”

Türkiye İş Bankası’nın toplumun gelişimine katkı sağlamak için kolektif bir çalışma sistemi benimsediğini dile getiren İnsan Kaynakları Yönetimi Bölüm Müdürü Ali Yalçın “Kuruluşunun 100. yılını kutlayan bankamızın ilk yıllarından itibaren odağında toplum ve insan var. 100 yaşında köklü bir çınar olan bankamızın kültürünün devamı için pek çok adım atıyoruz ve bu adımlara yenilerini eklemeyi amaçlıyoruz. İnsan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla çalışma deneyimini devamlı olarak iyileştiriyoruz” diyor.

Ali Yalçın
Türkiye İş Bankası
İK Yönetimi Bölüm Müdürü



Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün vizyonuyla kurulan Türkiye İş Bankası’nın bu yıl kuruluşunun 100. yılını kutladığını hatırlatan İnsan Kaynakları Yönetimi Bölüm Müdürü Ali Yalçın, bankanın ilk yıllarından itibaren toplumun gelişimine katkı sağlamak için çalışmalarını sürdürdüğünü, bunu yaparken de kolektif bir çalışma sistemini benimseyerek çalışanlarını odağa aldığını belirtiyor. Dijitalleşmeyle birlikte hızla değişen dünyada şirketlerin de ömürlerinin kısaldığını söyleyen Ali Yalçın, “Cumhuriyetimizin bir yaş küçük kardeşi olan Bankamız, 100 yaşında köklü bir çınar olarak yenilikçi bir yaklaşımla topluma dokunmayı sürdürüyor. Bunu yaparken de kurumumuzu eşsiz kılan özelliklerimizi korumaya devam ediyoruz. Örneğin. İş Bankası kurulduğundan bu yana yönetici pozisyonlarından ya da ara kademedeki istihdam yapmıyor. Tüm çalışanlarımız ve yöneticilerimiz giriş pozisyonundan Bankamıza katılıyor ve çalışanlarımızın en üst pozisyona kadar ulaşma şansı bulunuyor. Bankanın kültürünün devamı için pek çok adım attıklarını ve gelecekte bu adamlara yenilerini eklemeyi amaçladıkları vurgulayan Ali Yalçın, insan kaynakları ve kültür uygulamalarıyla nasıl bir fark yarattıklarını ise şöyle aktarıyor;

“Çalışanlarımızın devir oranı düşük, çalışma süreleri uzun”

İş Bankasının çalışanları bu kurumda olmaktan hep gurur duyar. Atatürk’ün kurduğu bir kurumda çalışmanın, O’nun yolunda ilerlemenin sorumluluğunu taşır. İş Bankası’nda klasik insan kaynakları terimleriyle tarif etmek gerekirse devir oranı düşük, çalışma süreleri uzundur. Yüzümüzü geleceğe dönerken kültürümüzü de yeni nesillere aşlamak için çalışmalar yürütüyoruz. Çalışan mutluluğunu, bağlılığını ve yaratıcılığını artırmak için geliştirdiğimiz pek çok proje var. İç iletişim çalışmalarımızı Çalışan İletişimi Platform ve Programları (ÇİPP) adıyla yürütüyoruz. Çalışan mutluluğunu, iş yaşam dengesini ve kişisel zamanın kalitesini artırma hedefleriyle; kapsayıcı bir yaklaşımla, kişiselleştirilmiş, beklentilerle örtüşen, zengin içerikler ve etkinlikler

sunarak çalışma arkadaşlarımızla samimiyete ve şeffaflığa dayalı bir iletişim kuruyoruz.

“Farklı şehirlerimizde MaxiOfis’ler açmaya devam ediyoruz”

İç iletişim çalışmalarının yanı sıra, çalışanların fiziki, mental ve ruhsal sağlığını destekleyen “Odak Sensin” programı; ihtiyaç duyacakları danışma desteğini alabilecekleri çalışan destek programı; İş Ailem çatısı altında sunulan avantajlı kampanyalar ve yan haklar, spor salonu üyeliğinden, çeşitli platform ve uygulama aboneliklerine, yabancı dil eğitiminden, ebeveynlik uygulamalarına sunduğumuz dijital değer önermeleri öne çıkan işlerimizden. Çalışanların İK tarafından yakından tanınması, çalışan ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması ve deneyiminin iyileştirilmesi, yetkinlik dönüşümü ve rotasyon olanaklarının artırılması, iş ihtiyacına uygun atama/nakiller için saha iç görüşünün daha etkin alınması hedeflenerek İK Temsilciliği modelini hayata geçirdik. Bu modelle birlikte, stratejik İK yönetimi anlayışımızı merkezimize alarak proaktif çözüm ortağı olarak sahada çalışanlarımızla bire bir temas halinde olan bir ekibe dönüştük.

Son dönemde kurumsal hayatta yaygınlaşan ve sağladığı esneklik ve hız açısından vazgeçilmez hale gelen uzaktan çalışmanın avantajlarından yararlanırken, birlikte yan yana ve etkileşim halinde iş üreten ve değer yaratan çalışanlarımızın birbiriyle olan temasını sürdürmek ve kurum kültürümüzü şekillendiren “bir arada çalışma” olgusundan mahrum kalmamak için MaxiOfis uygulamasını hayata geçirdik. Bu uygulama ile mekân bağımsız çalışmayı yaygınlaştırmak ve Türkiye’deki tüm çalışma arkadaşlarımız için mümkün kılabilmek amaçlarıyla farklı şehirlerimizde MaxiOfis’ler açmaya devam ediyoruz.

“Yeni kuşaktan çalışanlarımıza kültürümüzü hissettiriyoruz”

İşe yeni başlayan çalışanlarımızın bankamıza ve çalışma ortamına uyum sürecinin hızlandırılması, Bankamız



kültürünü benimsemesi, işteki verimliliğinin artırılması ve işveren markasının güçlendirilmesi için İş'e Merhaba programını yürütüyoruz. Bu program ile işe yeni başlayan çalışma arkadaşımızla Bankamızda deneyimli bir takım arkadaşımızı yol gösterici olarak eşleştiriyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın nabzını sürekli olarak tuttuğumuz, çalışma deneyimini iyileştirmek konusunda odak oluşturduğumuz bir İK fonksiyonumuz var. Buradaki çalışmalarımızı sürdürüyor, iyileştiriyor ve geliştirmeye çalışıyoruz.

Bankamızın çok güçlü bir kültürü var. Kapısından girdiğiniz an hissedebileceğiniz bu kültür, temel insani ve etik değerleri içinde barındırıyor ve çalışanlarımızı

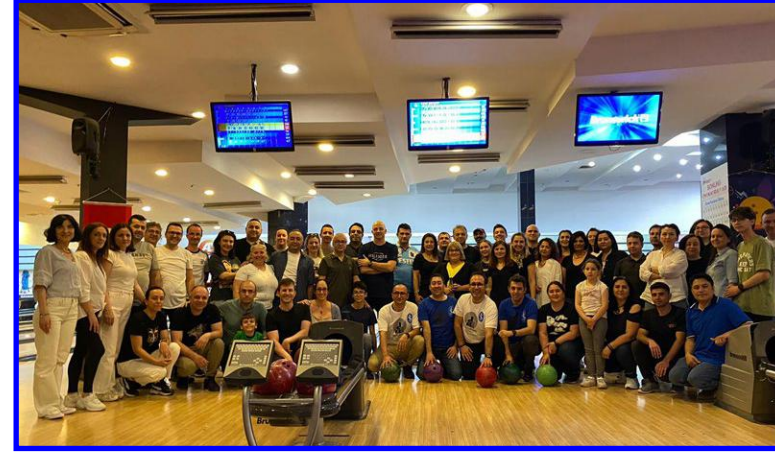
kolektif bir yapıda birlikte üretmeye teşvik ediyor. Bu yapı aramıza yeni katılan arkadaşlarımızın da bankamızı sevmesini ve hızla uyum sağlamasını sağlıyor. Özellikle yeni kuşaktan çalışanlarımızda bu duygunun var oluşunu giderek artan biçimde hissediyoruz. Biz de tüm çalışanlarımız deneyimlerini iyileştirecek aksiyonlar alıyoruz.

“Etkinliklerle çalışan mutluluğunu yüksek tutmaya çalışıyoruz”

Yaptığımız bazı çalışmalarla şirket içi iletişim ve paylaşılan değerlerimizi güçlendiriyoruz. İnsan kaynakları uygulamalarını mobilize ettiğimiz İŞİM uygulamamız üzerinden ÇİPP ekibimiz tarafından etkinlikler düzenleniyor. Fiziki ve çevrimiçi atölyeler, geziler, ebeveyn destek seminerleri, kültür sanat aktivitelerine verilen indirimli biletler, spor turnuvaları, hobi kulüpleri ve bu kulüpler kapsamında verilen eğitimler gibi çok çeşitli alanlarda çalışanlarımızın iş dışındaki vakitlerini daha verimli ve keyifli geçirebilmelerini sağlayarak çalışan mutluluğunu yüksek tutmaya çalışıyoruz. Farklı etkinliklerde bir araya gelen ve keyifli anlar paylaşan çalışanlarımızın birbirleriyle kurdukları iletişim güçlenerek artarken, değerlerimizi sadece sözle değil davranışlarımızla da yeni nesillere sosyal ortamlarda da aktarmış oluyoruz.

“SÜREÇLERİN HEPSİNDE HAKKANİYET ESASI GÖZETİLİYOR”

“Çeşitlilik ve kapsayıcılık İK politikalarımızdaki ana noktalardan bir tanesi. Bankamızda işe alım, atama, yükselmeler gibi tüm kariyer hareketleri şeffaf ve tüm çalışan ve adaylar tarafından görülebilen, açık prosedürlere göre yapılıyor. Bu süreçlerin hepsinde hakkaniyet esası gözetiliyor. Örneğin, atama ve nakil talepleri tüm çalışanlarımızın gördüğü puanlama ve sıralamalara göre yerine getiriliyor. Liderlik pozisyonlarına yükselme için de aday gruplarımızın içinde kadın erkek dengesini ve çeşitliliği en üst düzeyde gözetiyoruz. Bunu sürdürülebilirlik ve İK politikalarımızın içine de dahil etmiş durumdayız. İşe alım sürecinde de sınavlarımızı geçmek tüm katılımcılar için ön koşuldur. Sonraki aşamalarda gerçekleştirdiğimiz değerlendirme merkezi ve mülakat uygulamalarımızda da adalet ve şeffaflık hassasiyetle ön planda tutuluyor. Gelecekte de yenilikçi uygulamalarımız ve eşitlikçi yaklaşımımızla çalışmalarımızı sürdüreceğiz. “



Sosyal sorumluluk çalışmaları ile daha anlamlı hale getirdiğimiz aktivitelerimiz de kurumumuzun topluma fayda sağlama misyonunu destekleyen kurum kültürümüzün hem bir parçası hem de çıktısını oluşturuyor.

“‘Cinsiyetsiz Sözlük’ uygulamasını kullanmaya başladık”

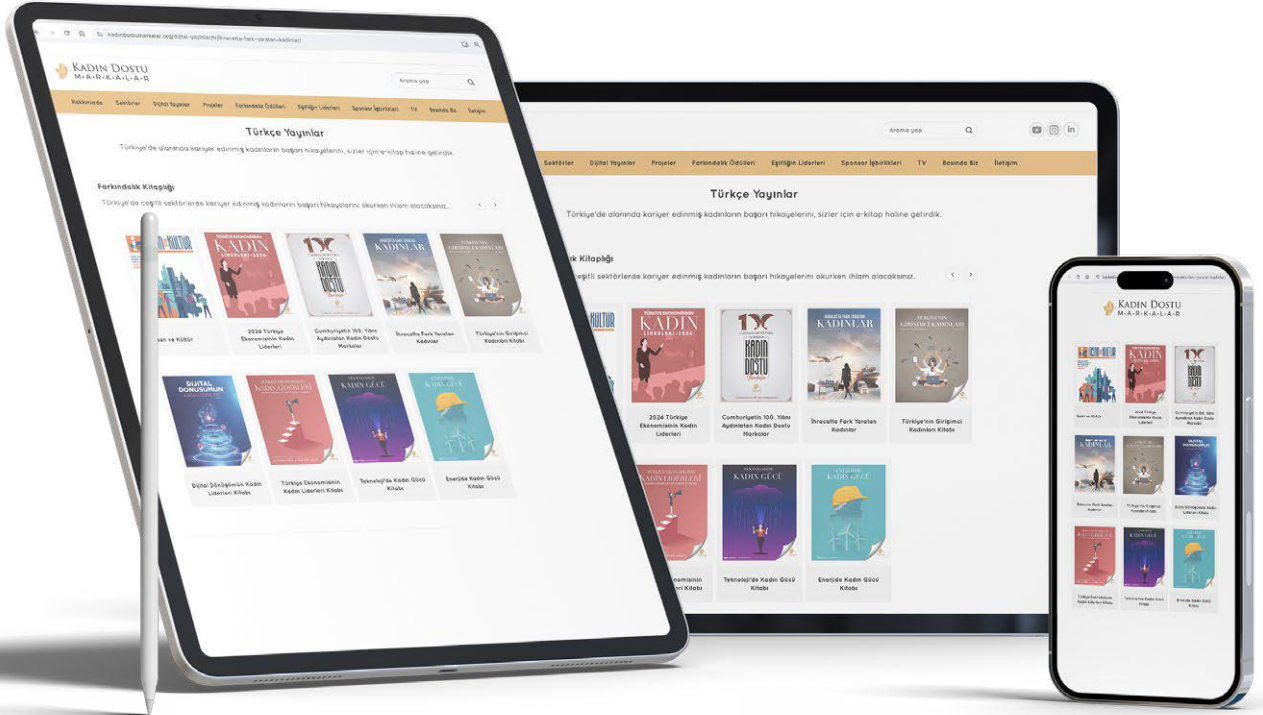
Bankamızın kadrosunun yüzde 54’ü kadın çalışanlarımızdan oluşuyor. Yönetici kadrolarımızda kadın çalışanlarımız ise yüzde 40 civarında ve her geçen yıl giderek artıyor. Hamilelik, doğum ve süt izni nedeniyle iş hayatından belirli sürelerde uzak kalan kadın çalışanlarımızın desteklenmesi için birçok faaliyet yürütüyoruz. Çalışanımız ve ailesinin iyi olma halini destekleyen programlarımız dışında Kadın Liderler Programı gibi kadınlarımızı kariyerlerinde desteklemek için özel tasarlanmış uzun soluklu gelişim programları ile kadın liderlerimiz ve lider adaylarımızı güçlendiriyoruz. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlarımızın farkındalığını artırmak amacıyla sürekli olarak seminerler düzenliyoruz. Bunun yanı sıra cinsiyet eşitliğinin kullandığımız dilde de sağlanmasını önemli görüyoruz. Bunun için de çeşitli eğitimlerin yanı sıra yazılım iştirakimiz Softtech’in geliştirdiği “Cinsiyetsiz Sözlük” uygulamasını kullanmaya başladık. Bu uygulama siz e-posta yazarken kullandığınız cümleleri tarıyor ve eril ifade ya da

sözcükler bulduğunda size düzeltme önerileri sunuyor. Bu etkisi o kadar da büyük görünmeyen uygulamanın konuya yaklaşımımız konusundaki hassasiyetimizi göstermesi bakımından iyi bir örnek olduğunu düşünüyorum.

İşe alımlarda çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak için uyguladığımız politikalar ve programlarımız da var. İşe alım süreçlerimizde tüm adaylarımıza eşit şartlarda, adalet ve şeffaflık yaklaşımı ile eşit fırsatlara sahip olma imkânı sunuyoruz. Süreç boyunca adayımız ile yakın iletişimde oluyor, aklına takılan soruları açıklıkla yanıtlarken ilerleyen adımlar için kendisini detaylıca bilgilendiriyoruz. Bütün İK süreçlerinde olduğu gibi bu alanı da dijitalleştirmeye, evrak vb. süreçleri dijital kanallar üzerinden sonuçlandırarak adaylarımızın Bankamızla iyi bir işe alım deneyimi yaşamasını sağlamaya çalışıyoruz. Özellikle engelsiz kariyer imkanları yaratmak ve dezavantajlı grupların işe alım koşullarını desteklemek amacıyla etkinlikler düzenliyoruz.

ALİ YALÇIN KİMDİR?

1977 yılında Bilecik’te doğan Ali Yalçın, 1998 yılında İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nden mezun oldu. 2001 yılında İş Bankası Kurumsal Mimari Bölümü’nde Stajyer Organizasyon ve Metot Uzman Yardımcısı olarak işe başlayan Yalçın, 2006-2009 yılları arasında çeşitli bölümlerde Uzman olarak görev yaptı, 2009 yılında Kurumsal Mimari Bölümü’nde Müdür Yardımcılığına, ardından 2012 yılında Birim Müdürlüğüne atandı. 2019-2021 yılları arasında Çevik Yönetim ve Kurumsal Mimari Bölümlerinde Bölüm Müdürlüğü görevlerini üstlenen Yalçın, 11 Ocak 2022 tarihinden bu yana İnsan Kaynakları Yönetimi Müdürü olarak görevini sürdürüyor.



**BİR SONRAKİ DİJİTAL KİTAPIMIZDA
GÖRÜŞMEK ÜZERE...**