



Psikolojik olarak sağlıklı iş ortamı çalışan bağlılığını artırıyor

MAAŞ, YAN HAKLAR, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE UYGUN OLARAK TASARLANMIŞ TEMEL ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE KLASİK MOTİVASYON UYGULAMALARI GÜNÜMÜZDE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE VERİMLİLİĞİ İÇİN YETERLİ DEĞİL. UZMANLAR, ÇALIŞAN BAĞLILIĞI, VERİMLİLİĞİ VE MOTİVASYONU İÇİN STRESİN KONTROL ALTINDA TUTULDUĞU, HAKKANİYETİN VE GÜVENİN OLDUĞU, KANUNLA BELİRLENMİŞ HAKLARIN YANI SIRA KANUNLA SINIRLI OLMAYAN HAKLARIN DA YER ALDIĞI, PSİKOLOJİK OLARAK SAĞLIKLI İŞ ORTAMININ OLDUĞU İŞ YERLERİNE DİKKAT ÇEKİYOR.

Çalışan bağlılığı ve motivasyonu pek çok İK profesyonelinin gündeminde uzun yıllardır yer alan konuların başında geliyor. Şirket içi iletişim aktiviteleri, happy hour'lar ya da kurum piknikleri de en sık kullanılan yöntemlerin arasında yer alıyor. Ancak yapılan araştırmalara göre çalışan bağlılığı ve motivasyonu için şirketlerin gerçekleştirdiği uygulamalar ve motivasyon etkinlikleri tek başına yeterli değil. Great Place to Work'ün 2016 Türkiye'nin En İyi İşverenler Araştırması'nın sonuçlarına göre, listeye giren şirketlerdeki çalışanların yüzde 76'sı çalışma ortamlarının psikolojik olarak sağlıklı olduğunu belirtiyor, listeye girmeyenlerde ise bu oran yüzde 51'e geriliyor. Uzmanların açıklamaları da araştırmanın sonuçlarını kanıtlar nitelikte. Buna göre şirketlerin düzenlediği motivasyon uygulamaları ve etkinlikleri çalışan bağlılığını artırmaktan ziyade iletişimin artmasına katkı sağlıyor. Çalışanlar, kanunla belirtilen temel haklarının yanı sıra insani, adil bir çalışma ortamı sunan, açık iletişimin olduğu, kariyer ve gelişim imkanlarının sunulduğu, gurur duyduğu, büyük resmi gördüğü ve bütüne katkısının olduğu iş yerlerinde çalışmak istiyor.

Çalışanlar "işgücü" olarak değil, "insan" olarak görülmeyi istiyor

Great Place to Work Türkiye Genel Müdürü Eyüp Toprak, 2016 Türkiye'nin En İyi İşverenler Araştırması'nın sonuçlara göre çalışanların kendilerinin sadece "işgücü" olarak değil, "insan" olarak görüldüğü, yetkin yöneticilerin kendilerine etik kurallara uygun ve pozisyonlarına bakılmaksızın eşit davrandığı, duygusal ve psikolojik olarak sağlıklı bir çalışma ortamını istediğini söylüyor.



GREAT PLACE TO WORK TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ
EYÜP TOPRAK

Great Place to Work Türkiye Genel Müdürü Eyüp Toprak, The Mental Health Commission of Canada'nın psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışanın tanımını referans göstererek sözlerine başlıyor. Toprak, "Psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışan, kendi potansiyelinin farkında olan, hayatı getirdiği normal stres düzeyiyle baş edebilen, verimli ve üretici çalışabilen ve içinde bulunduğu sosyal topluluklara ve topluma katkıda bulunabilen çalışandır" diyor. Bu özelliklerin sağlanmasında iş ortamının etkisinin büyük olduğunu vurgulayan Toprak, psikolojik sağlık sorunlarının ise çalışanlar ve verimlilikleri üzerine önemli etkileri olduğunu altını çiziyor. Toprak, "Bir çalışanın nasıl hissettiği, nasıl düşündüğü ve nasıl davrandığı iş yapışı üzerinde etkilidir. Psikolojik sağlık problemleri, bazen işin getirdiği stres yoğunluğundan kaynaklanan sebeplerle birbirine karıştırılabilir ve birbirinden kolayca ayırt edilemez" diyor. Toprak, "Great Place to Work'un 2016 Türkiye'nin En İyi İşverenler Araştırması'ndaki sonuçlarına değinen Toprak, çalışanların kendilerinin sadece "işgücü" olarak değil, "insan" olarak görüldüğü, yetkin yöneticilerin kendilerine etik kurallara uygun ve pozisyonlarına bakılmaksızın eşit davrandığı,

duygusal ve psikolojik olarak sağlıklı bir çalışma ortamını istediğini vurguluyor. Araştırmada, listeye giren şirketlerdeki çalışanların yüzde 76'sı çalışma ortamlarının psikolojik olarak sağlıklı olduğunu belirtiyor, giremeyenlerde ise bu oran yüzde 51'e geriliyor. Toprak, listeye girebilen şirketlerdeki çalışanlarla, giremeyen şirketlerdeki çalışanlara ilişkin şu açıklamayı yapıyor: "Çalışanların birbirini önememesinin ve özen göstermesinin yanı sıra yönetimin çalışanlara karşı adil yaklaşımı, en iyi işverenlerdeki çalışanlar tarafından, sağlıklı bir psikolojik iklimin sağlanması için daha öncelikli konumda yer alıyor. Listeye giremeyen şirketlerde ise çalışanlar yaptıkları işe uygun ücret ödenmesini, liste şirketlerindeki çalışanlar ise aralarında güven duyabilecekleri işbirlikleri geliştirmeyi diğer gruba göre sağlıklı bir işyeriyle daha ilişkili görüyor."

Çalışanlar için maaş öncelikli değil

Toprak, Yıldız Teknik Üniversitesi ile gerçekleştirdikleri HR Survey adlı anket çalışmasında yöneticiler göre maaşın çalışan bağlılığı yaratma konusundaki en önemli araç olduğunu ortaya çıktığını söylüyor. Çalışanlar için durumun farklı olduğunu dikkat çeken Toprak, "Anketimizde yer alan 'Burada uzun bir süre daha çalışmak istiyorum' ifadesiyle ilişkili diğer ifadelere baktığımızda, ücretle ilgili ifadenin ilk 10'da bile bulunmadığını görüyoruz. Çalışanlar en çok bağlı oldukları yöneticinin desteğini, yönetime güven duymayı, çalışanları etkileyen kararlarda hakkaniyetli davranılmaması, olumlu ve etkin iletişimi ve pozitif ekip atmosferini önemsiyor" diye konuşuyor.

Toprak, sağlıklı bir iş ortamına sahip olmak ve mükemmel bir işveren olabilmek için uygulanması gereken 5 yöntemi şöyle sıralıyor:

- Kendini çabuk toplayabilen ve iyileştirebilen bir kültür yaratın
- Yaşanan sorun ve başarısızlıkları yeniden çerçeveleyin
- İlişkileri geliştirin
- Sağlık bir bütün olarak destekleyin
- Diyalogu cesaretlendirin

Bağlılık ve performans arasında ciddi bir bağlantı var

DBE Kurumsal Gelişim Merkezi Yöneticisi ve PLC Profesyonel Koç Ayşegül Horozoğlu Enkavi, memnuniyet ile bağlılığın aynı şey olmadığını dikkat çekerek, "Bağlı çalışan tüm performansı ile çalışır, bağlı olmayan kişi ise işe gelip gider ancak tüm performansı ile çalışmadığı gibi bir de her şeyden şikayet eder. Bağlılık daha duygusal bir şeydir" diyor.

DBE Kurumsal Gelişim Merkezi Yöneticisi ve PLC Profesyonel Koç Ayşegül Horozoğlu Enkavi, çalışan memnuniyeti araştırmalarında en çok sorgulanan konular arasında fiziksel çalışma ve psikolojik çalışma ortamı, ilk yönetici, üst yönetim, ücretlendirme ve takdir, kariyer gelişimi, kişisel gelişim, iş tatmini, iş-özel hayat dengesi, çalışan bağlılığı olduğunu belirterek sözlerine başlıyor. "Bu konular bir çalışanın mutlu, bağlı ve memnun çalışmasını sağlayan etmenlerdir. Özellikle bağlılık ile performans arasında ciddi bir bağlantı olduğunu biliyoruz" diyor Enkavi, bağlı çalışanın tüm performansı ile çalışmadığı gibi bir de her şeyden şikayet ettiği söylüyor. Memnuniyet ile bağlılığın aynı şey olmadığını dikkat çeken Enkavi, "Memnun olan bağlı, bağlı olan memnun olmayabilir. Bağlılık daha duygusal bir şeydir" diyor. İşyerlerinde çalışanların motivasyonunu ve bağlılığı artırmak için piknik, happy hour gibi etkinlikler düzenlemenin yeterli olmadığını belirten Enkavi, bu tür etkinliklerin iletişimi artırdığını ancak bununla kısıtlı olduğunu ifade ediyor. Hem yöneticilerin hem de İK profesyonellerinin özellikle adaletli olmasın gerektiğini ifade eden Enkavi, İK uzmanlarının sistem kurarken adil, adil ve savunulabilir sistemler kurmaya özen göstermesi gerektiğini vurguluyor. Enkavi, "Çalışanlarda bağlılığı en çok etkileyen ilk yöneticidir. Çalışanlar şirkete bağlanmaz ya da şirkete terk etmez aksine yöneticisine bağlanır ya da yöneticisini terk eder" diye konuşuyor.

En büyük şikayet: Maaş yetersizliği

Enkavi, çalışanların iş yerleriyle ilgili olarak en çok şikayet ettikleri konuların başında maaş yetersizliğinin yer aldığını söylüyor. Enkavi, yan haklarla iş yerinde adil olunmadığını düşünülmesi, yüksek hedefler, fazla iş yükü, eksik elemanla çalışmak ve aşırı baskıdan da en çok sıralanan şikayetler arasında olduğunu anlatıyor ve şöyle devam ediyor: "Çalışanlar istedikleri zaman yöneticilerine ulaşabilmek, yerinde ve zamanında etkin geribildirimler almak istiyor. Çalışanlar ayrıca temiz, düzenli, teknik donanımı yeterli ortamlarda çalışmak istiyor. Altyapısı oturmamış işyerleri, çalışmayan personelin mutsuz olmasına sebep oluyor." İK uzmanlarının doğru bir tespit için



DBE KURUMSAL GELİŞİM MERKEZİ YÖNETİCİSİ VE PLC PROFESYONEL KOÇ AYŞEGÜL HOROZOĞLU ENKAVİ

bağlılık araştırması yapması gerektiğini kaydeden Enkavi, araştırmadan çıkan sonuçlara göre de aksiyon alınmasını söylüyor. Bu aksiyonların genellikle yöneticilerle ilgili olduğunu anlatan Enkavi, "Yöneticilere çalışan bağlılığının önemi anlatılmalı, çalışanların nasıl bağlayabilecekleri öğretilmeli, bağlılığın artırılması onların performans kriteri haline gelmeli, takip edilmeli ve belli dönemlerde ölçümlenmeli" diye ekliyor. Enkavi, herkesin motivasyon kaynağının farklı olduğunu altını çizerek kişiye özgü motivasyon kaynaklarını bulmanın ve uygulamanın önemine dikkat çekiyor ve "Bu da kişilerin kişilik özelliklerine, değerlerine ve beklentilerine göre değişiklik gösterir. Başarma, özsaygı, güç, rekabet, para, baskı, sorumluluk, tanınma, gelişme, öğrenme gibi çok farklı motivasyon faktörleri vardır. Kişiler için bunlardan bir ya da birkaçı öne çıkabilir" açıklamasını yapıyor.

Nefes egzersizleriyle stresi kontrol altına alın

Bazı sektörlerde ve bazı pozisyonlarda çalışanların çok daha yoğun stres altında kalabildiğini belirtiyor Enkavi. "Mesela çağrı merkezi çalışanları, polisler, itfaiyeciler, askerler, pilotlar, gazeteciler daha stresli iş gruplarında yer alıyor" diyor Enkavi, stres altında çalışanlara ise şu tavsiyelerde bulunuyor: "Strese girdiklerinde nefes egzersizleri yapabilirler. Doğru nefes alıp-vermek strese baş etmenin ilk yoludur. Kronik stresten kaçınmak için boş vakitlerini planlasınlar ve kendilerini dinlenme alanları, tatil planları yapınlar."

Çalışan beklentileri ihtiyaçlar hiyerarşisine uygun değişim gösteriyor

Randstad Türkiye İK Direktörü Sezin Aytaç Ninic, sağlıklı bir iş ortamı için, eşit fırsatlar sunan adaletli çalışma ortamının yaratılması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, kanunla sınırlı olmayan iş sağlığı- güvenliği yaklaşımının benimsenmesi, olası suistimaller için kişinin haklarını koruyan suistimal bildirim mekanizmalarının oluşturulması gerektiğini söylüyor.



RANDSTAD TÜRKİYE İK DİREKTÖRÜ SEZİN AYTAÇ NİNİC

Randstad Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Sezin Aytaç Ninic, çalışan beklentileri, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine uygun olarak değişim gösterdiğini belirtiyor. Ninic, bir çalışanın öncelikli olarak beklentisinin maaş, yan haklar, iş sağlığı güvenliği ve temel çalışma koşullarının şirket prosedür ve ilgili kanun ve yönetmeliklere göre uygulanmasıyla başladığını söylüyor. "Bu ihtiyaçların karşılandığı işyerlerinde ise beklentiler insani, eğitim, adil bir çalışma ortamı, açık iletişim, kariyer, gelişim imkanları şeklinde olur" diyor Ninic bunları sağlayan bir kurumda ise çalışanların öncelikli beklentilerinin çalıştığı kurumla gurur duyuma, yaptığı işin büyük resme katkısını görme, işinde anlam bulma olduğunu anlatıyor. Ninic, çalışanların kendini iyi hissetmesi ve sağlıklı bir iş ortamında çalışabilmesi için yapılması gerekenleri şu şekilde sıralıyor: "Açık iletişim kanallarının olduğu, eşit fırsatlar sunan adaletli çalışma ortamı yaratılması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, kanunla sınırlı olmayan iş sağlığı, güvenliği yaklaşımının benimsenmesi, olası suistimaller için kişinin haklarını koruyan suistimal bildirim mekanizmalarının oluşturulması ve sektör ve fonksiyona göre çalışan beklentileri değişmekte çalışanların ihtiyaçlarının anlaşılıp buna uygun çalışmaların yapılması gerekiyor."

Sosyal faaliyetler çalışan ihtiyaçlarına göre belirlenmeli

Ninic, piknik, happy hour gibi faaliyetlerin doğrudan çalışma bağlılığını yaratmadığını ancak iletişimi artırarak çalışan bağlılığı ve motivasyonuna katkıda bulunduğunu altını çiziyor. Ninic "Bu tür sosyal faaliyetlerde gözden kaçan nokta, temel sorunları çözmeden ve gerekli çalışma ortamı iyileştirmelerini yapmadan sadece sosyal aktivitelerle motivasyon artışı beklemek" diyor. Sosyal faaliyetlerin tamamlanıp, iletişim artırıcı faaliyetler olduğunu kaydeden Ninic, buna uygun beklentileri belirlenimin ve çalışan ihtiyaçları ve profilleri doğrultusunda kuruma uygun faaliyetleri hayata geçirmenin çok önemli olduğunu altını çiziyor. Ninic şu örneği veriyor: "Yaş ortalaması 25 civarında olan bir kurum için aile etkinliği cazip olmayan orta yaş ve üstü ortalama yaşa sahip kurumlar için karne günü ve aile günleri gibi faaliyetler daha anlamlı olur."

Mobbing tanımlanmalı

Ninic, İK departmanlarının mobbing'in önüne geçmek için ise yöneticilerin ve çalışanların konuyla ilgili bilgilendirilmesi gerektiğini söylüyor. Ninic, nelerin mobbing kapsamına girdiği, böyle bir durumda karşılaşıldığı zaman nasıl bir aksiyon alınması gerektiği gibi bir bilgilendirmenin yanı sıra tarafların haklarını koruyan bildirim mekanizmalarının oluşturulmasının, şikâyet durumunda adil, insani süreç yönetiminin olmasının önemine değiniyor.

İyi bir iş ortamı oluşturmanın 10 püf noktası:

- 1- Nitelikli ve güçlü liderler
- 2- Kurum kültürü ile uyumlu, nitelikli işe alım
- 3- Açık iletişim kanallarının oluşturulması
- 4- Beşarının ödüllendirilmesi
- 5- Doğru davranışların teşvik edilmesi
- 6- Gelişim planları sunulması
- 7- Güven oluşturulması
- 8- İş-yaşam dengesinin desteklenmesi
- 9- Çalışanlara fikirlerini paylaşılabilecekleri bir ortam ve işlerini yaparken hareket alanı verilmesi
- 10- Çalışanları yaptıkları işin şirket sonuçlarına katkısını görmesi

ŞİRKETLER NELER YAPIYOR?

Çalışanlarımız "İyi ki Toyota Türkiye'de çalışıyorum" demeli

Toyota Türkiye Pazarlama ve Satış A.Ş. İnsan Kaynakları Uzmanı Serra Hinginar, "Belirlediğimiz hedefler, projeler bazında farklılık gösterse de hepsinin ortak noktasında çalışanlarımızın mutluluğunu artırmak ve buna bağlı olarak motivasyonel aktivitelerle onların "İyi ki Toyota Türkiye'de çalışıyorum" demesini sağlamak yer alıyor" diyor.

Toyota Türkiye Pazarlama ve Satış A.Ş. İnsan Kaynakları Uzmanı Serra Hinginar, stratejileri doğrultusunda belirledikleri hedeflerin proje bazında farklılık gösterse de, hepsinin ortak noktasında çalışanların mutluluğunu artırmayı yer aldığına dikkat çekiyor. Hinginar, "Hedefimiz, buna bağlı olarak da motivasyonel aktivitelerle onların "İyi ki Toyota Türkiye'de çalışıyorum" demesini sağlamak" diyor. Hinginar, stres yönetimini kontrol altına alabilmek adına yıl boyunca belli aralıklarla yaptıkları eğitimlerle ve iç müşteri yönetimi sistemiyle stres duygusunun nasıl kontrol altına alınabileceğini çalışanlara ve özellikle de yöneticilere farklı tekniklerle öğretmeyi hedeflediklerini söylüyor. Çalışanlara "İç müşteri" gözüyle bakılmaları dile getiren Hinginar, her bir çalışanın bir İK danışmanının bulunduğunu ve çalışanın İK danışmanıyla belirli aralıklarla performanstan, yetenek yönetimine dek farklı konularda toplantılar yaptığını söylüyor. Hinginar, İç Müşteri Yönetimi ile anahtarların çalışanların beklentilerini daha iyi anlamak ve bu doğrultuda onlar için özel tasarlanmış aksiyon planları geliştirebilmek olduğunu kaydediyor. Yolda bir kere Çalışan Memnuniyeti Anketi yaptıklarını ve çalışanların geribildirimlerini ölçtüklerini dile getiren Hinginar, "Yaptığımız analizler doğrultusunda da aksiyonlar alıyoruz" diyor.



TOYOTA TÜRKİYE PAZARLAMA VE SATIŞ A.Ş. İNSAN KAYNAKLARI UZMANI SERRA HİNGİNAR

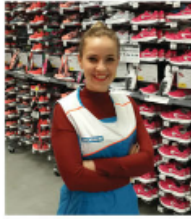
İş ve sosyal hayat dengesi önemli

Hinginar, çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik düzenledikleri aktivitelerin kimi zaman tamamen eğlence odaklı kimi zamanda onların gelişimi için yapılan aktivitelerden oluştuğunu anlatıyor. Çalışanların iş ve sosyal hayat dengesini kaybetmesini istemediklerini dile getiren Hinginar, "Bu denge kaybolduğu takdirde çalışanlarımızın mutlu olması söz konusu değil. Bunu performans sistemimize de yansıtık ve her bir çalışamızdan kendilerine sosyal hedef oluşturmasını ve performans hedeflerine eklemesini istedik" açıklamasını yapıyor. Çalışanlara kıyafetler konusunda da esneklik sağladıklarını anlatan Hinginar, Toyota'nın aklı gönüllü sosyal komite ekiplerinin ise yıl boyunca tüm çalışanlarını ve ailelerini bir araya getirme amaçlı etkinlikler düzenlediğini kaydediyor.

Tüm çalışanlarımız Decathlon'un hissedarı

Decathlon İK Müdürü Berfu Gülerman Mulazımoğlu, Decathlon'u diğer şirketlerden ayıran ve çalışan bağlılığında bir adım öteye taşıyan en önemli unsurun part-time satış elemanından üst düzey yöneticiye kadar tüm çalışanlara Decathlon hissedarı olma imkanı tanıması olduğunu söylüyor.

Decathlon İnsan Kaynakları Müdürü Berfu Gülerman Mulazımoğlu, çalışan bağlılığının en önemli faktörünün aynı vizyona ve aynı değerlere sahip olmaktan geçtiğini belirtiyor. Mulazımoğlu, "Biz diğer şirketlerden ayıran ve çalışan bağlılığında bir adım öteye taşıyan ise part-time satış elemanından üst düzey yöneticiye kadar tüm çalışanlara Decathlon hissedarı olma imkanı tanımamız" diyor. Teşvik paketleriyle hisse alm sürecini kolaylaştırdıklarını anlatan Mulazımoğlu, "Biz Decathlon'un sadece çalışanları değil aynı zamanda hissedarlarımız" diye konuşuyor.



DECATHLON İK MÜDÜRÜ BERFU GÜLERMAN MULAZIMOĞLU

Çalışanların ihtiyaçları dinleniyor

Mulazımoğlu, "Çalışma ortamımızı geliştirmek için her ay mağazalarımızdan ve servislerimizden seçim yoluyla görevle getirilmiş çalışanlarla, şirket komitesinde değerlendirmeler yapıyor, çalışanların ihtiyaçlarını dinliyor ve bu ihtiyaçlara çözümler bulmaya çalışıyoruz" açıklamasını yapıyor. Her yıl şirket içinde Çalışan Memnuniyeti anketi yaptıklarını ve ankette çalışan bağlılığı, güvenlik, kariyer fırsatları, maaş paketi gibi konularda çalışanların düşüncelerini aldıklarını söylüyor. Çıkan sonuçların tüm liderler tarafından edipleriyle paylaşıldığını ve aksiyon alındığını belirten Mulazımoğlu, "Geçen yıl gerçekleştirdiğimiz anketin sonucunda 'Her gün işe keyifle geliyorum' diyenlerin oranı yüzde 89'a çıktı" diye konuşuyor. Günlük çalışma rutinlerinin birçok şirketin motivasyon olarak sunduğu unsurları içerdiğini ifade eden Mulazımoğlu, "Çalışma saatlerini çalışanların kendilerinin belirleyebilmesi, spor yapma olanaklarımızın olduğu öğle araları, yoga ve cross fit dersleri bizim günlük rutininizin bir parçası" diyerek sözlerini tamamlıyor.

Teknoloji her yerde çalışabilmeyi olanaklı kılıyor

Günümüzde çalışanların iş yerindeki vakitlerinin ancak yüzde 38'ini masalarında geçirdiklerini, kalan yüzde 62'lik zamanda ise diğer çalışanlarla etkileşim halinde olduklarını belirten Hilti Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Canan Soybakış, "Teknoloji her yerde çalışabilmeyi olanaklı kılıyor. Tüm bu gelişmeleri göz önünde bulundurarak ofisimizi tasarladık" diyor.

Hilti Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Canan Soybakış çalışanların motivasyonunun, adanmışlığının, takım çalışmasına yatkınlığının ve verimliliğinin öncelik verdikleri konuların başında geldiğini ve bu kapsamda birçok farklı uygulamalarının ve etkinliklerinin olduğunu belirtiyor. Soybakış, çalışanların Hilti'de çalışma hayatına Hilti Way Kampı adlı bir uygulamayla başladıklarını anlatıyor. Çalışanların kampta iki günlük oryantasyon eğitimi aldıklarını, eğitimin İstanbul'a yakın doğa ortamında yapıldığını vurgulayan Soybakış yeni işe başlayan çalışanlara "Temel Eğitim Semineri", üstün yetenekli çalışanlar için "Uluslararası Yetenek Programı", tüm çalışanlara yönelik olarak da "Aklımızda Ne Var Kahvaltıları" düzenlediklerini söylüyor. Soybakış, önemli motivasyon organizasyonlarının biri olan Kick Off Yıllık Gözden Geçirme Toplantısı'nda ise çalışanların her yıl Ocak ayında iki mesai günü içerisinde bir araya geldiğini, hem yeni yıl hedeflerinin konuşulduğunu hem de yeni yıla çeşitli aktivitelerle eğlenceye dolu ve motive olarak girdiklerini altını çiziyor.



HİLTİ TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ CANAN SOYBAKIŞ

Tüm çalışanlara açık ofis

Soybakış, yeni nesil açık ofislerde kimsenin ayrı bir odası olmadığını söylüyor. Ofiste çalışanların dinlenmelerine, eğlenmelerine ve sosyalleşmelerine olanak sağladıklarını ifade eden Soybakış, "Çalışanlar iş yerindeki vakitlerinin ancak yüzde 38'ini masalarında geçiriyorlar, kalan yüzde 62'lik zamanda ise diğer çalışanlarla etkileşim halinde. Teknoloji her yerde çalışabilmeyi olanaklı kılıyor. Tüm bu gelişmeleri göz önünde bulundurarak ofisimizi tasarladık" görüşünü dile getiriyor.

Novartis'te tüm çalışanlarımız yeteneklidir

Novartis İnsan Kaynakları Ülke Direktörü Dr. Senay Kızılkaya çalışanların yeteneklerini geliştirmek amacıyla birçok uygulamayı hayata geçirdiklerini, uygulamaları çalışanların istek ve beklentilerine cevap verecek şekilde tasarladıklarını söylüyor.

Novartis İnsan Kaynakları Ülke Direktörü Dr. Senay Kızılkaya, İK uygulamaları ve projeler sayesinde güçlü bir Novartis kültürü yaratmayı başardıklarını inandıklarını söylüyor. "Novartis'te tüm çalışanlarımız yeteneklidir" diyen Kızılkaya, bu yetenekleri geliştirmek amacıyla Gelişim Elimizde adlı yetenek yönetimi projesini; üst seviye yönetim pozisyonlarına aday olacak kişileri yetiştirmek için Parmak İzi Kulübü'nü kurduklarını söylüyor. Pazarlama çalışanları için Visioners Club Projesi'ni hayata geçirdiklerini kaydeden Kızılkaya, Novartis Akademisi programları ile de saha ekiplerinin yetkinliklerini bir üst seviyeye çıkarmak için gelişim programlarını tasarladıklarını vurguluyor. Çeşitlilik ve Dahil Etme Projesi ile cinsiyet, din, dil, ırk ayrımı yapmaksızın çalışanların iş hayatına entegrasyonunu sağlamayı hedeflediklerini söyleyen Kızılkaya, "Tersine Mentorluk Programı ile nesiller arası bilgi alışverişi yaparak kurum kültürümüzün devamlılığını sağlıyoruz. Tüm üst yönetimlerimiz Speak Up adını verdiğimiz proje kapsamında açık ofis düzenine geçerek daha açık bir iletişim kurulmasına öncülük etti" diyor.



NOVARTIS İNSAN KAYNAKLARI ÜLKE DİREKTÖRÜ DR. SENAY KIZILKAYA

Birçok esnek çalışma modeli hayata geçirildi

Sektöre de yön veren birçok esnek çalışma modelini hayata geçirdiklerini anlatan Kızılkaya, şöyle devam ediyor: "Esnek mesai saatleri uygulamaları, merkez ofis çalışanları için Çeşitlilik ve Dahil Etme Projesi ile cinsiyet, din, dil, ırk ayrımı yapmaksızın çalışanların iş hayatına entegrasyonunu sağlamayı hedeflediklerini söyleyen Kızılkaya, "Tersine Mentorluk Programı ile nesiller arası bilgi alışverişi yaparak kurum kültürümüzün devamlılığını sağlıyoruz. Tüm üst yönetimlerimiz Speak Up adını verdiğimiz proje kapsamında açık ofis düzenine geçerek daha açık bir iletişim kurulmasına öncülük etti" diyor.

Kurumsallaşan değil sosyalleşen bir şirkettir

sahibinden.com İş Destek'ten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Guntulu Pamuk, kurumsallaşan değil sosyalleşen bir şirket olarak sahibinden.com'da hayata vakit ayırdıklarını, tüm çalışanların yaşam kalitesinin ve mutluluğunun kendileri için çok değerli olduğunu söylüyor.

Sahibinden.com İş Destek'ten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Guntulu Pamuk her şeyden önce mutlu çalışanlar yaratmayı hedeflediklerini belirtiyor. Sahiplenme adımlarını verdikleri, sağladığı konfor ve sosyal olanaklarıyla hem çevre hem de çalışan dostu olma özelliği taşıyan bir binaların olduğunu söyleyen Pamuk, "Çalışanlarımızın kendi aralarındaki iletişimlerini güçlendirmek için sosyal alanlar yaratmaya özen gösterdik. Sonuç olarak günlerinin büyük bir bölümünü keyifle geçirebilecekleri, kendilerini evlerindeki gibi huzurlu hissedebilecekleri bir çalışma ve yaşama alanı ortaya çıktı" diyor. Ekip arkadaşlarını sadece şirketin bir parçası olarak görmediklerini, sahibinden.com'un gerçekleşen başarılarının, değerlerinin ve hayallerinin sahibi olarak da gördüklerini dile getiren Pamuk, "Kısaca 'Sahibi Sensin' diyoruz ve İK uygulamalarımızın da bu felsefeden hareketle şekillendiriyoruz" diye konuşuyor.



SAHİBİNDEN.COM İŞ DESTEK'TEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI GUNTULU PAMUK

Çalışanlara özel Hayat Sana Güzel paketi

Kurumsallaşan değil sosyalleşen bir şirket olarak sahibinden.com'da hayata vakit ayırdıklarını kaydeden Pamuk, tüm çalışanların yaşam kalitesi, mutluluğu ve sağlığının çok değerli olduğunu söylüyor. Hem bu bilinci hem de çalışan bağlılığını artırmak üzere Hayat Sana Güzel adlı bir yaşam paketi hazırladıklarını ifade eden Pamuk, "Çalışanlarımızın sevindiklerine diyetisyen, psikolojik danışmanlık, hukuk danışmanlığı, mali danışmanlık, 7/24 tıbbi danışmanlık, aile danışmanlığı, uyku danışmanlığı, Anne&Baba eğitimi, Consierto gibi destek hizmetler sağlıyoruz" açıklamasını yapıyor. Çalışanlarının sorumluluk seviyeleri yüksek, işlerine tutkuluyla bağlı kişilerden oluştuğunu kaydeden Pamuk, çalışanların işlerini en iyi şekilde nasıl ve ne zaman yapabileceklerine kendilerinin karar verdiğini belirtiyor.