

“ÇALIŞANLARIN TÜM DENEYİMLERİNİN NABZINI TUTUYORUZ”

Zer, insan kaynakları stratejilerini sürekli geliştiriyor. Çalışma ikliminin iyileştirilmesi ve çalışan deneyimi konularının öne çıktığını söyleyen Zer İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Sanem Bayraklı, “2023’tе çalışanlarımıza daha esnek ve daha fazla esenlik sunabileceğimiz eğitimler ve iletişim planlıyoruz. Çalışanların uçtan uca tüm deneyimlerinin nabzını tutuyoruz” diyor.

20 yıl önce Koç Topluluğu Şirketleri’nin endirekt satın almalarının merkezileştirilmesi amacıyla kurulan ve yıllar içinde satın alma dünyasında yarattığı yenilikçi modelle sektöre yön veren Zer, Koç Topluluğu’nun yanı sıra yurt içi ve yurt dışından müşterilerine lojistik, malzeme, medya ve hizmet satın alma çözümlerinden ikinci el emtia, endüstriyel atık ve hurda satışına kadar geniş bir alanda toplu satın alma ve tedarik zinciri yönetimi hizmeti veriyor. Geliştirdiği dijital çözümler ile satın alma ve tedarik zinciri yönetimi alışkanlıklarını değiştirmeyi hedefleyen Zer, insan kaynakları stratejilerini de sürekli geliştiriyor. Bu sene çalışma ikliminin iyileştirilmesi ve çalışan deneyimi konularını odağına alan şirket, yeni projeler üzerinde çalışıyor. Zer İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Sanem Bayraklı, “2023 yılında çalışanlarımıza daha esnek ve daha fazla esenlik sunabileceğimiz eğitimler ve iletişimler planlıyoruz. Çalışanların uçtan uca tüm deneyimlerinin nabzını tutuyoruz” diyor.

Şirketinizde kaç kişi çalışıyor? 2023 yılında kaç kişiye istihdam yaratmayı hedefliyorsunuz?

Zer 221 kişilik bir aile. Kadromuz ağırlıklı olarak satın alma uzmanlarından oluşuyor, işimiz gereği operasyon ve mali işler alanında da hizmet sunan geniş ekiplerimiz var. İstihdam hede-

fimiz Zer’in iş hacminin artışına bağlı olarak her geçen yıl artıyor. Yıl başından bu yana bir önceki yıldan eksik kadrolarımız ile 15 kişiye istihdam yaratabileceğimizi öngörüyoruz. Ayrıca, ZerUP staj programımız kapsamında üniversitelerin 3’üncü ve 4’üncü sınıflarında okuyan 15 stajyer arkadaşımız da yaz döneminde bizimle olacak.

İK stratejinizden bahsedebilir misiniz?

Bir Koç Topluluğu şirketi olarak insan kaynakları stratejimizde, topluluğumuzun insan odaklı bakış açısını ana çerçeve olarak kabul ediyoruz. Yüksek çalışan bağlılığını ve mutluluğunu sadece verimli bir çalışma düzeni tesis etmek için değil bugünün dünyasında son derece önemli olduğunu düşündüğümüz mutlu ve güvenli bir yaşam için de ulaşılması gereken bir hedef olarak görüyoruz. Bu anlamda hem Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından topluluk genelinde geliştirilen strateji ve uygulamalar hem de pandemi öncesinde çalışan deneyimimizi iyileştirmeye yönelik Zer olarak hayata geçirdiğimiz birçok uygulama, pandeminin getirdiği şartlara uyacak değişiklikleri hızla hayata geçirmemizi mümkün kıldı. Özellikle son iki yılda iş özel yaşam dengesi, özel izin uygulamaları, düzenli ve odaklı iç iletişim faaliyetleri, yetenek yönetimi, eğitim ve gelişim olanakları, ödüllendirme gibi konu başlıklarında geliştirdiğimiz iyi uygulamalar sayesinde zorluk yaşamadığımızı söyleyebilirim.



Pandeminin ardından nasıl bir değişim oldu stratejilerinizde?

Son yıllarda ardı ardına yaşadığımız ve büyük çapta kişilerin psikososyal durumlarını etkileyen olaylar çalışanlarımızı bütüncül bir bakış açısıyla anlamamız gerektiğini, gözler önüne çıkardı. Bir süredir çalışanlarımızın bütünsel esenliği üzerine çalışma şartlarımızı, yan haklarımızı, ofis içi düzenimizi ve iletişim çalışmalarımızı gözden geçiriyoruz. Universum araştırma şirketi ile kültür mimarisi değişim projesini hayata geçirdik. Pre-onboarding sürecinden off-boarding sürecine kadar çalışanın deneyiminin önemsendiği, çalışma biçimlerinin esnek ve çevik yapıya evrildiği bir yapı oluşturmak amacıyla aksiyonlarımızı planladık. Çalışma arkadaşlarımızı daha çok duymak için farklı konularda nabız anketleri düzenlemeye başladık.

2023 yılında İK’da öne çıkacak projeleriniz neler olacak?

Çalışma ikliminin iyileştirilmesi ve çalışan deneyimi bu senenin öne çıkan boyutları... 2023 yılında çalışanlarımıza daha esnek ve daha faz-

la esenlik sunabileceğimiz eğitimler ve iletişim planlıyoruz. Çalışanların uçtan uca tüm deneyimlerinin nabzını tutuyoruz. Gelen yorumlar ve değerlendirmeler daha iyisini yapmak için yol gösterici oluyor. Kurumsal zindelik yapısında fiziksel, ruhsal ve zindelik ile ilgili eğitimleri planımıza aldık. Özellikle deprem felaketi sonrası her birimiz fiziki olarak etkilenmesek de ruhsal olarak etkilendik. Felaket sonrası travma çalışmaları ve bu konuda düzenlediğimiz eğitimlerimiz oldu, yılın kalan döneminde de takip edeceğiz. Tersine mentörlük programını başlatacağız; böylece üst yönetim ile tüm çalışanların arasında bir bağ kurarak, birbirlerini anlamaya çalışmaları noktasında destek sağlanacak.

Şirketler rekabette öne geçebilmek için çevik yönetim sistemlerine geçiyor. Sizin bu konuda bir çalışmanız var mı?

Parçası olduğumuz Koç Topluluğu ve şirketimiz açısından da önemli süreçlerden bir tanesi çevik yönetim. Son üç yıldır bu konuya önemli yatırımlar yapıyoruz. Çevik koçlarımız

“HİBRİT ÇALIŞMA DÜZENİNE GEÇTİK”

“Uzaktan çalışma da hayatımızın bir parçası haline geldi. Zer olarak uzaktan çalışma sistemine, daha önce de haftada bir gün bu hakkı tanıdığımız ve altyapımız hazır olduğu için kolay adapte olduk. Pandeminin etkileri büyük ölçüde ortadan kalkmasına rağmen, çalışma arkadaşlarımızın da isteğiyle, hibrit çalışma düzenine geçtik ve eski çalışma düzenimizi geride bıraktık. Hibrit çalışma ile elde ettiğimiz üretkenliğin maskeleyiği şartlar olabileceğini de bu süreçte keşfettik. Bu noktada esenlik uygulamaları, anda kalma gibi çalışanın ruh haline dokunan eğitimler, sosyal iletişimlerin ve etkinliklerin artırmak, çalışanlarımızın başarılarını, refahlarını destekleyen ödüller oluşturmak için farklı uygulamaları devreye aldık.”

ve onların liderliği ile çevik yönetim tarzını benimseyen ekiplerimiz bulunuyor. Satın almada teknoloji çözümleri sunan ürün geliştirme ekiplerimiz ve BT ekibimiz çevik çalışıyor. Hedefimiz özellikle satın alma iş birimlerimizin aynı metodoloji ile çalışmasını hayata geçirmek.

Yetenekleri çekmek için ne gibi stratejiler izliyorsunuz?

İnsan kaynakları yönetiminde günümüzün en zorlayıcı iki temel alanı doğru yeteneğin kuruma çekilmesi ve yeteneğin elde tutulması olarak karşımıza çıkıyor. Zer olarak güncel araştırmaları bu konuda takip ediyoruz, aksiyonlarımızda yol gösterici olduğunu düşünüyoruz. Esneklik ihtiyacı, kurumların insan odağı, bir amaç uğruna çalışabileceğine inanma, sunulan eğitim ve yetkinlik geliştirme programları adayların yeni çalışacakları şirketleri seçmesinde etkili oluyor. Bu kapsamda gerçekleştirdiğimiz uygulamalar ve kültür çalışmalarını aday çalışanlarımıza yansıttığımız ölçüde tercih edilen şirket konumuna ulaşıyoruz. Zerli olma kültürünü ve

sunduğumuz çalışma deneyimini birçok farklı platformdan anlatmaya çalışıyoruz. Hedef üniversitelerle iş birliği yapıyoruz. Ayrıca kariyer zirvelerinde de yerimizi alarak yarattığımız çalışma deneyimini bizzat çalışma arkadaşlarımızın anlatımıyla aktarmak istiyoruz. Çalışan tavsiye programımız da arkadaşlarımızın önerdiği profesyonelleri de bünyemize katabilmek için etkili bir yol sunuyor.

Pandeminin ardından birçok şirket esnek çalışma modelini benimsedi. Siz nasıl bir çalışma modeli uyguluyorsunuz?

Pandemi öncesinde haftada bir, ayda dört gün olacak şekilde uzaktan çalışma modelimiz ile esnek çalışma saatlerine sahiptik. Pandemiyle beraber tamamen uzaktan çalıştığımız dönemlerin ardından ofise hibrit modelde dönüş sağladık. 1 hafta ofis, 1 hafta uzaktan olacak şekilde çalışıyoruz. Aynı zamanda çalışma saatlerimizdeki esneklik de devam ediyor. Çalışma arkadaşlarımız kendi programlarına göre 7.30-16.30 ya da 9.30-18.30 çalışmayı tercih edebiliyor. Sadece saat ve gün bazlı değil, ofis lokasyonu olarak da esnek seçenekler sunuyoruz. Uzaktan çalışılan günlerde şehir dışından ya da topluluğumuz tarafından geliştirilen Koç Office-Free rezervasyon sistemiyle Koç Topluluğu'nun farklı ofislerinden çalışabilme imkanı sunuyoruz.

Çalışan esenliği (wellness) son yıllarda İK departmanlarının en önemli gündem başlıklarından biri. Çalışan esenliğini artırmaya yönelik hayata geçirdiğiniz projelerden bahsedebilir misiniz?

Çalışan esenliği kapsamında çalışanlarımızı farklı personalar olarak gruplandırarak bu personaların şirketimizdeki yolculuklarını takip ediyoruz. Onları dinleyerek fark yaratan anları tespit ediyoruz. İlk iş günü ya da hastalık dönemindeki deneyimi örnek vereyim, bu anlarla ilgili gelen geribildirimleri dinleyerek fark yaratan anları iyileştirecek inisiyatifler yaratmayı hedefliyoruz, yaptığımız iyileştirmelerin ardından yeniden dinliyoruz. Son dönemde zindelik, kaygı yönetimi gibi konularda dinlemeler yapıyoruz. Bu yıl devreye alacağımız uygulamalarımız arasında bu nedenle Nefes Atölyeleri, Kahkaha Yogası, Vitamin Detoksları gibi aktiviteler olacak. ■