

Yeni Çalışma Modelimiz ile İşin ve Çalışanın Güçlendirilmesini Destekliyoruz

Amgen Türkiye ve Gensenta İnsan Kaynakları Direktörü Filiz Kozcağız firmanın pandemi süreciyle değişen çalışma düzeni ve bu süreçteki yenilikçi uygulamalarına dair sorularımızı yanıtladı.

Aralık 2020'ye göre çalışma düzeninizde nasıl bir fark var?

Amgen ve Gensenta olarak çalışanın ve iş yapış şeklinin güçlendirilmesini önceliklendiren "Work:Empowered" yaklaşımımız üzerine yaklaşık bir sene oluşturduğumuz odak grubu ile birlikte çalışıyoruz. Burada yaptığımız çalışmalar ve global olarak gelen yönlendirmelerle birlikte Kasım 2021 itibarıyla yeni hibrit çalışma modelimize geçtik. Bu model ile pandemi öncesinde ofisten çalışan arkadaşlarımız, haftada en az 1 gün ofise gelerek ekibi ile birlikte yapacakları aktiviteleri ve yüz yüze yapacakları görüşmeleri gerçekleştirecek şekilde çalışıyor. Ofislerimiz her gün açık ve dileyen arkadaşlarımız istedikleri günlerde yine ofisi rezervasyon yapıp iş sağlığı ve güvenliği kurallarını dikkate alarak kullanmaya devam edebiliyor.

Home office çalışma düzeninde Amgen olarak iş-yaşam dengesini nasıl sağlıyorsunuz?

Burada yine "Work:Empowered" yaklaşımımız kapsamında işin sorumluluğunun tamamen çalışanda olduğunu vurgulayarak kişilerin kendi ihtiyaçlarına göre çalışma şe-



killerini benimsedikleri bir düzende ilerliyoruz. İş sonuçlarına ulaşmak ve ekip içerisinde işbirliği ve iletişimi sağlayabilmek çok önemli. Ayrıca herhangi bir konuda toplantı yapmadan ilerlemek mümkün ise öncelikle bu seçeneği değerlendiriyor ve gerekli ise toplantı sürelerinin 30 veya 50 dakikayı aşmamasına, toplantı kapsamının ve katılımcılardan beklentilerin neler olduğunun toplantı öncesinde paylaşılmasına ve öğlen aralarına toplantı konma-

masına özen gösteriyoruz. Cuma günleri öğleden sonra toplantı organize etmiyoruz. Bu şekilde hem tüm haftayı gözden geçirerek bir sonraki haftaya hazırlanmaya hem de kişisel gelişime zaman ayırmaya odaklanabiliyoruz.

Bu süreçte yönetici-çalışan iletişimi nasıl değişti?

Yüz yüze görüşmelerin sınırlanması çoğu zaman zorluk gibi görünse de yeni dijital araçların da hayatımıza

girmesiyle etkileşimlerin arttığını söyleyebiliriz. Bir görüşme yüz yüze ya da dijital araçlarla da yapılırsa en önemli noktanın "Güven" olduğunu ve iletişimin sağlıklı ve amaçlanan şekilde yürütmesindeki değerini biliyoruz. Bu nedenle güvene dayalı, iş sonuçlarına ulaşmayı hedefleyen, bir yandan da çalışan gelişimini destekleyen geribildirim araçları ile çalışan-yönetici iletişimlerinin verimli bir şekilde sürdüğünü söyleyebiliriz.

“'Work:Empowered' yaklaşımımız kapsamında işin sorumluluğunun tamamen çalışanda olduğunu vurgulayarak kişilerin kendi ihtiyaçlarına göre çalışma şekillerini benimsedikleri bir düzende ilerliyoruz.”

Biz de "Work:Empowered" yaklaşımımızı şirket içinde uygulamaya başlamadan önce tüm yöneticilerimizi bir araya getirerek nelerin ön planda olacağını, nelerin değişebileceğini birlikte tartıştık.

Amgen'a özel yeni yönetim ve çalışma şekilleriniz hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Yeni çalışma yaklaşımımızı henüz kasım ayında deneyimlemeye başladık.



Gonca Hizarcı
AMGEN TÜRKİYE
İnsan Kaynakları Müdürü



Alp Benlican
GENSENTA
İnsan Kaynakları Müdürü

Uygulamaya daha yeni başlamamıza rağmen, pek çok olumlu geribildirimler alıyoruz. Bu geribildirimlerin en önemli kısmı da hem çalışanların kendi ihtiyaçlarına göre çalışma şekillerini belirleme fırsatının olmasından hem de bir araya gelerek sosyal etkileşimlerini artırma imkânları olmasından kaynaklı. Tüm bunların tabii ki verimliliğimize de yansıdığını söyleyebiliriz. Katılımın arttığı, paylaşımların ve geribildirimlerin odağa alındığı bir yönetim tarzını önceliklendirmeyi önemsiyoruz. Bunlara ek olarak bu anlayışı kurum kültürümüze tam anlamıyla katmak amacıyla çalışma arkadaşlarımızdan oluşan bir odak grup oluşturduk. Bu sayede Work:Empowered konseptini tüm şirketin benimseyebileceği fikirler çıkarıyor, planlar yapıyor ve çeşitli organizasyonlar düzenliyoruz.

Bu anlayış temelde 5 noktaya dayanıyor; işbirliğini hem dijital hem de

fiziksel anlamda artırma becerisi, önceliklendirme ve hemfikir olma, esneklik, odaklanma ve bağlantı kurmak. Tüm bu içeriklere yönelik çalışmalarımıza devam ediyoruz. Özetle yeni çalışma modelimiz ile "işin ve çalışanın güçlendirilmesi" için çalışmaya devam ediyoruz.

İnsan kaynaklarının geleceğine yönelik öngörüleriniz nelerdir?

Günlük yaşamımızdan iş yapış şekillerine kadar her şeyin çok hızlı değiştiği ve geliştiği bir dönemdeyiz. Bu ortamda adaptasyonun, esnekliğin ve dijital yetkinliklerin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha deneyimliyoruz. İnsan kaynakları açısından baktığımızda özellikle iş ortaklığının, şirketin hem hedeflerine ulaşması anlamında stratejik hem de çalışan yaklaşımlarında önemli bir paydaş olarak daha görünür olacağı ve katkılarının artacağı bir dönüşümün yaşanacağını öngörüyoruz.