

AvivaSA İK Genel Müdür Yardımcısı **BURAK YÜZGÜL**

## Her sürece “çalışan deneyimi” gözüyle bakıyoruz

SON 4 SENEDİR BİTMEYEN VE HER GÜN YENİDEN DAHA İYİSİNİ KEŞFETTİĞİMİZ BİR DÖNÜŞÜM SÜRECİNDEYİZ. 2017'DE BAŞLATTIĞIMIZ “KÜLTÜREL DÖNÜŞÜM PROGRAMI”MIZLA HER YIL, ŞİRKET ÖNCELİKLERİMİZİ DEĞİŞTİRİYORUZ. AVIVASA'YI DAHA İLERİYE TAŞIMAK İÇİN İŞ YAPISİ ŞEKİLLERİMİZİ, SÜREÇLERİMİZİ, İK STRATEJİMİZİ UYUMLANDIRIYORUZ.

**B**ireysel olarak çalışan bağlılığını, kurumsal açıdan da da kültürel olgunluğumuzu her sene kapsamlı araştırmalarla ölçüyoruz. Sonuçları da analiz ederek, departmanlar ve konular bazında sayısız aksiyondan oluşan bir planı hayata geçiriyoruz. Çalışanların esneklik ihtiyacı, kendini ifade edebilme hakkına sahip olması, işiyle ilgili kararları bizzat verebilmesi gibi başlıklar, son dönemde daha da ön plana çıktı... Bu nedenle, şirketimizdeki her sürece “çalışan deneyimi” gözüyle bakıyoruz.

### KURALLARDAN ÇOK YAKLAŞIMLAR ANLAŞILMALI

Çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri ortamların sayısını her geçen gün artırıyoruz ki, liderlik programlarında bu konuların önemini vurguluyoruz. Merkezi yetkileri mümkün olduğunca alt kademelere indiriyoruz. Kurallardan çok, yaklaşımların anlaşılmasını sağlama gayesindeyiz. Bizim için, güven duyulan, şeffaf iletişim çok önemli. Her şartta; mümkün olan en kısa sürede ve en açık iletişimle çalışanlarımızı bilgilendiriyoruz. Her kararımızı net bir şekilde iletiyoruz. Nabız yoklama anketleriyle de ne



hissettiklerini sorduk, gelecekle ilgili görüşlerini ve beklentilerini aldık. Önceden yılda 4 defa gerçekleştirdiğimiz iletişim toplantılarımız artık her ay oluyor. Tüm bu aksiyonlarımız sayesinde pandemi sürecini çok iyi yönetiyoruz. Yeni düzene uyum noktasında, gerekli aksiyonları hızlıca alıyoruz...

**P**andemi döneminde, özellikle iş hayatında radikal değişimler yaşandı. Biz de çalışanlarımızın sağlığını ön planda tutarak, birtakım önlemler aldık. Çalışanlarımızın yüzde 65'i tamamen uzaktan, %35'i ise hibrit çalışma modeliyle çalışıyor. Uzun vadede bu oranı %100 hibrit çalışma olarak devam ettirmeyi planlıyoruz. Grup şirketlerimizde de bu modeli benimsenirken, çocuklu kadın çalışanlarımız için %100 uzaktan çalışma olanağı sağlandı.



### FİLİZ KOZAĞIZ

Amgen Türkiye ve Gensenta İK Direktörü

## Hayâl gücümüz ile işimize değer katıyoruz

BİR ŞİRKETİ AYAKTA TUTAN VE BAŞARILI KILAN EN ÖNEMLİ UNSUR, KÜLTÜR VE O KÜLTÜRÜ YAŞATAN ÇALIŞANLARDIR. EKİP ÜYELERİNİN TÜMÜNÜN BİRBİRLERİNİN YETENEKLERİNİ KUCAKLADIĞI, KAPSAYICI BİR KÜLTÜR DENEYİMİ SUNMAYI HEDEFLİYORUZ. “HAYAL GÜCÜYLE GELECEĞE, BİLİMLE GERÇEĞE” MOTTOSU, AMGEN VE GENSENTA OLARAK, İŞVEREN MARKAMIZIN DEĞER VAADİNİ İFADE EDİYOR.

**İ**şveren marka çalışmamızı, 2020 yılında tüm çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirdik. “Amgen Türkiye ve Gensenta’da nasıl bir çalışma deneyimi yaşıyoruz ve bunu en iyi ifade eden duygu nedir?”i anlamak istedik. Bu deneyimin hayatlarına ve kariyer hedeflerine nasıl hizmet ettiğine dair geri bildirimlerini almak için odak gruplar kurduk ve çalışanlarımızın görüşlerini aldık. Çıkan sonuçlar, işveren marka vaadimizin temel taşlarını oluşturdu. Bunun üzerine, güzel bir iletişim çalışmasına imza attık. Yaşanan deneyimi, çalışma kültürünü en iyi anlatan ifadeyi, anket yoluyla sorduk. Sağlığa hizmet etmeyi, bilim odaklı olmayı var olma amacının merkezinde tutan bir kültürde çalışıyoruz. “Hayal Gücüyle Geleceğe, Bilimle Gerçeğe”, aslında bizim değerlerimizin ve var olma amacımızın bir yansıması. Yolumuza bilimin ışığında devam ederken, hayâl gücümüzle de işimize değer katıyoruz.