

“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 ‘miş’ gibi uygulamalardan uzak, ‘ben değil biz kültürünü’ odağına almış; adil, şeffaf ve hesap verilebilirlik gibi evrensel değerleri kucaklayan bir organizasyonuz” diyor.



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 çalışmalarını da bu odakta yürüttüklerini söyleyen Güneri, “Bizim kültürümüzde özümseyerek iş yapmak çok önemli. Popüler kültürün getirdiği ‘miş’ 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 ayırıştırıcı 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 trafiğe 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 portaldan 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, takımışlığı 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 duyurularını 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 Güneri kimdir?

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.

“Çalışanlarımızın zihinsel dönüşümüne çokça alan açacağız”

“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 doyumlu bir yaşam sürmeleri için dijital dönüşümün her bir çalışanımızın en güçlü kasi 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.