

Bakioğlu Holding • HOLDİNG •

Employer brands

Özgür Güneri Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı

“Odağımızda ‘İnsan ve Gelecek’ var”

Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı Özgür Güneri, “Tüm faaliyet alanlarında en iyiye ulaşarak baki olabilmek, bizim yegâne amacımız” diyor, bunun da ancak “insana” ve “geleceğe” verilen değer ile mümkün olduğunu vurguluyor. “2024 yılında en büyük hedefimiz insanın dönüşümü ve Üretken Yapay Zeka konuları olacak” diye ekliyor.

Şirket kültürümüzün temelini, kurucularımızın felsefi yani misyon ve vizyonu oluşturmaktadır. Tıpkı ismimiz gibi, yer aldığımız tüm faaliyet alanlarında en iyiye ulaşarak ‘baki olabilmek’, bizim yegâne amacımız. Bunu da ancak ve ancak ‘insana’ ve ‘geleceğe’ verdiğimiz değer ile gerçekleştirebileceğimizi biliyoruz. İnsana verdiğimiz değer kapsamında ise, ilk sıralamada kendi çalışma arkadaşlarımızın geldiğini açıklıkla ifade edebilirim.

Bu doğrultuda, sadece çalışma ortamlarımızı mükemmelere dönüştürmeye değil, ‘toplam çalışan deneyimini mükemmelere dönüştürme stratejisiyle’ faaliyetlerimizi şekillendiriyoruz.

STRATEJİNİN BİLEŞENLERİ

‘Toplam çalışan deneyimini mükemmelere dönüştürme’ stratejisiyle ele aldığımız bazı çalışmalardan bahsedecek olursam:

■ Çalışanlarımıza uzaktan çalışma imkânı sunarak, iş-özel yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı oluyoruz. Bununla birlikte ofislerimizde bulunduğumuz zaman dilimlerinin keyifli, kaliteli bir çalışma ortamına hizmet etmesini sağlıyoruz. Ortak kullanıma açık çalışma alanları, keyifli dinlenme ve kafe köşelerimiz, aynı Organize Sanayi Bölgesi içerisinde yer alan farklı Grup Şirketlerimizin çalışma ortamlarından esnek şekilde yararlanabilmemiz ve en önemlisi de huzurlu ve keyifli çalışma ortamlarımız; çalışanlarımızın iş yerlerine keyifle gelmelerinde önemli etkenler arasında.

■ Kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla, Grubumuzun tüm eğitim ve gelişim faaliyetlerini tasarlayan “Bak Akademi” çatısı altında eğitim programları, mentorluk fırsatları ve sürekli kendini yenileyen gelişim araçları sunuyoruz.

AÇIK VE ŞEFFAF ORTAM

■ Çalışanlarımızın bütünsel iyilik halini önemsiyoruz. Pandemi sonrasında pek çok şirketin gündeminde ilk sıralarda

yer alan iyilik hali, Grubumuz için de öncelikle başlıklardan. Bu kapsamda, sağlık sigortası, sosyal kulüp faaliyetleri, nefes&mindfulness pratikleri, çeşitli esenlik başlıklarında ele aldığımız webinarlar gibi farklı uygulamaları iş yaşamımızın parçası haline getiriyoruz.

■ Başarıları ve katkıları için çalışanlarımızı doğru platformlar aracılığıyla takdir ediyoruz. Hem bireysel hem ekip bazında takdir kültürünün gelişimine odaklanıyoruz. Bu, çalışanlarımızın motivasyonunu artırmanın yanı sıra, aidiyet duygularını da güçlendiriyor.

■ Açıklık, şeffaflık ve saygının hakim olduğu bir iletişim kültürü benimseyerek, çalışanlarımızın her seviyede geri bildirimde bulunabilmelerini sağlıyoruz. Çalışanlarımızın fikirlerini ve önerilerini dikkate alıyor, onları karar alma süreçlerine dahil ediyoruz.

Ele aldığımız bu temel uygulamalar sayesinde, çalışan deneyimimizi bütünsel olarak mükemmelere yaklaştırma, çalışanlarımızın şirketlerimizde mecburen değil “tercihen” bulunmalarını sağlama stratejimize hizmet ettiğimizi hem gözlemleyebiliyor hem de çalışan bağlılığı ve benzeri anket sonuçlarımızda da görebiliyoruz.

ÇALIŞAN DENEYİMİNDE DİJİTALLEŞME

Mükemmelere odaklı bir çalışan deneyiminde dijital dönüşüm olmazsa olmaz. Sadece çalışan boyutu değil müşteri deneyimi boyutunda, diğer iş süreçlerimizde ve tüm operasyonlarımızda dijital teknolojileri kullanarak dönüşümü hedefliyoruz. Bunu aynı zamanda kültürel dönüşüm olarak da görüyoruz. Çalışanlarımızın adaptasyonu ve dijital dönüşümü birlikte değişimi içselleştirmeleri üzere Grup içerisinde eğitimler, webinarlar, hekatonlar gerçekleştiriyoruz.

Mobiliteye ve çalışan deneyimine oldukça önem veriyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımızın işlerini yürüttükleri

Bakioğlu Holding

Özgür Güneri Bakioğlu Holding İnsan Değerleri ve Kurumsal Gelişim Grup Başkanı

fonksiyona uygun olarak bilgisayar başına oturmadan yürütebilsinler istiyoruz. Bu kapsamda bakım süreçlerimize taşınabilir cep tabletlerini dahil ettik ve bakım ekiplerimiz artık tüm işlemlerini (malzeme talebi, bakım siparişi, arıza kaydı, planlı bakım adımları, üretici firma teknisyeni ile görüşme vb.) doğrudan müdahale ettikleri makine başında yapabiliyor. Depo yönetiminde de kullandığımız bu tip mobil çalışma yöntemlerini olabilecek her noktada uygulamaya devam edeceğiz. Tüm çalışanlarımızla olan iletişimimizi Mobil Çalışan kapsamında Bakbi olarak markalaştırıp bulut ortamına taşıdık. Artık çalışanlarımız 7x24 cep telefonlarından, tabletlerinden, bilgisayarlarından şirketimiz hakkındaki tüm gelişmeleri istediği zaman takip edebiliyor, dokümanlara ulaşabiliyor, yıllık izin süreçlerini ve bunlara bağlı onay mekanizmalarını yönetebiliyor, bodrolarını takip edebiliyor.

EN BÜYÜK HEDEFİMİZ

2024 yılında en büyük hedefimiz insanın dönüşümü ve 'üretken yapay zeka' konuları olacak. Bu kapsamda dijital kaynakları ve yetkinlikleri değerlendirip bu yetkinliklerin artırılması için eğitimler, webinarlar, hekatonlar yapmaya devam edeceğiz. Görsel Analitik konularında ve RPA konularında bunu büyük oranda başardık. Artık çalışanlarımıza verdiğimiz ve aldığımız eğitimler sayesinde bu tip low code, no-code ürünleri kendileri kullanarak Bilgi Teknolojileri ekiplerine ihtiyaç duymadan işlerini yürütebiliyorlar. RPA'da bir adım daha ileri giderek katılsız yani çalışan ile etkileşmeden işi alıp bitiren robotlardan, katılımlı robotlara yani işi karşılıklı olarak robot ve çalışanın yaptığı bir yapıya geçmeyi hedefliyoruz. Çalışanlarımız kendi süreçlerindeki robotik otomasyon çalışmalarını kendileri yapabilsinler ve istedikleri zaman robotlara bunu atayabilsinler istiyoruz. Bu konuda da altyapımızı hazırlamak üzere adımlarımızı attık.



İNSAN ODAKLI YAKLAŞIM

Yapay zeka ile gelen bilginin demokratikleşmesi yani daha geniş kitlelere yayılması, sektörümüzde fırsat haline dönmesi için çalışanlarımızın zihinsel dönüşümüne çokça alan açacağız. Onların gelişimine her zamanki gibi yatırım yapmaya devam ederken, iyilik hallerini (wellbeing olarak çokça duyduğumuz) 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 kası 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 sanırım bizim en önemli stratejimiz olacak. Dil, din, ırk, cinsiyet ile insanı ayırıştırın noktalardan değil, "insan" odağından bakmak, çokça kez altını çizdiğim gibi bizim liderlik anlayışımızın temelini oluşturuyor. Dijitalleşmenin getirdiği rahatlık ile yeti kaybı yaşayan arkadaşlarımızın belirli pozisyonlarda değil hemen hemen her departman ve pozisyonda yer alması da yine bizim stratejilerimiz arasında yer almaya devam edecektir.

● HOLDİNG ●

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ

2024'te insanın dönüşümünü hedeflerken ve buna uygun çalışmaları yaparken en önemli noktalardan birisi de Üretken Yapay Zeka konusundaki çalışmalarımız olacak. Üretken olmayan yapay zekadan Üretken Yapay Zekaya geçişin iş yaşamında birçok şeyi değiştireceğini düşünüyoruz ve bunun için grubumuzu hazırlamayı hedefe aldık. Bu kapsamda Türkiye Yapay Zeka İnisyatifine katılarak Kurumsal Üyeleri arasında yer aldık. Böylece hem Türkiye'deki bu çalışmalara destek oluyoruz hem de kendi ekiplerimizin bu alanda farkındalıklarını artıracak eğitimleri alarak çalışmalar yapmasını hedefliyoruz. Şu anda üretken yapay zeka ile çalışan "Çalışan Asistanları" için çalışmaları başlattık. Çalışanların tüm sorularını dokümanlarımızdan öğrenerek ve doğal dil iletişimi ile cevaplıyor ve onları yönlendiriyor olacak.

YAPAY ZEKÂ VE ÇALIŞAN DENEYİMİ

Bir diğer başlattığımız çalışma da yapay zekayı "İş Sağlığı ve Güvenliği"nde kullanmak. Burada da görüntü işleme bütünlük olarak yaya yolu ihlali, iş güvenliği ekipmanı kullanımı ihlali, üretim alanı kontrolü gibi konulardaki çalışmaları inceliyoruz ve bir çözüm ile anlaşmak üzereyiz. Bu çerçevede yine Yapay Zeka destekli işe alım yazılımlarından destek alacağımız projemiz olgunlaşma aşamasında. Projemiz tamamlandığında adayların özgeçmişlerini daha hızlı ve verimli bir şekilde tarıyor, ön değerlendirmeler yapabiliyor olacağız. Proje kapsamında, işe alım sürecini hızlandırmayı ve en uygun adayları kısa sürede belirlemeyi hedefliyoruz. Bu uygulama sayesinde işe alım uzmanlarımız stratejik görevlerine daha fazla odaklanabilecek ve adaylarımız da daha hızlı dönüş alabilecekler. Süreç sonunda da geriye keyifli bir deneyim kalmasını hedefliyoruz.

Employer brands

Tüm bu Dijital Dönüşüm çalışmalarımızın benimsenmesi adına, dijital dönüşümün “iletişimine” de önem veriyoruz. Tüm bu faaliyetleri “Dijital Rota” altında markalaştırdık ve içselleştirilmesi adına katkısı olduğunu düşünüyoruz.

İNSAN DEĞERLERİ BÖLÜMÜ

2022 senesinde İnsan Kaynakları olan bölüm ismimizi, İnsan Değerleri olarak değiştirdik. Kurum kültürümüzün temel yapı taşlarından birisinin, “insanı” yani çalışma arkadaşlarımızı odağımıza almak ve tüm uygulamalarımıza çalışma arkadaşlarımızın katılımı prensibiyle yaklaşmak olduğundan bahsetmiştim. İnsanı odağa alan, insanı kaynak değil değer olarak gören organizasyonumuzda, İnsan Değerleri Bölümlerimizin liderliğinde ve tüm bölüm yöneticilerimizin katkılarıyla hem insan kaynakları süreçlerimizi hem çalışan deneyimi uygulamalarımızı hayata geçiriyoruz.

Bu kapsamda; çalışanlarımızın iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarını desteklemek için hibrit çalışma modeli uyguluyoruz. 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 kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için Bak Akademi çatısı altında eğitim fırsatları

sunduğumuzu bir önceki sorunuzda yanıtlamıştım.

Şirket içi iletişimi güçlendirmek üzere düzenli olarak çalışanlarımızın görüşlerini almak için geri bildirim mekanizmaları oluşturuyoruz. Anketler, Proje Bazlı Odak Grup Çalışmaları, “Odağımız Sensin” Görüşmeleri, “Seninle Bütünü” Görüşmeleri gibi uygulamalarla çalışanlarımızın seslerini duyurmalarını sağlıyoruz.

Çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını desteklemek için çeşitli esenlik programları sunuyoruz. 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.

Topluma ve çevreye olan sorumluluğumuzun bilinciyle Yönetim Kurulu Başkanımızın kurucusu olduğu ve hala aktif Yönetim Kurulu Başkanlığı’ni yürüttüğü Ege Orman Vakfı ile iş birliği içerisinde 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. ●

İŞVEREN MARKAMIZIN BİLEŞENLERİ

KÜLTÜR İşveren Markamız “Seninle Baki”nin merkezinde; çalışanlarımızın kendilerini değerli ve önemli, gelecek hedeflerimizin en kilit parçası olduklarını hissettikleri; güvene ve saygıya dayalı bir kurumsal kültür yer alıyor. Bu kültürü oluştururken, şirketimizin misyon ve vizyonuyla uyumlu değerler belirliyoruz ve bu değerleri günlük iş süreçlerimize entegre ediyoruz.

GÜÇLÜ KURUMSAL KÜLTÜR VE DEĞERLER Çalışanlarımızın aidiyet duygusunu güçlendiren bu değerler, onların hem kişisel hem de profesyonel anlamda gelişimlerini destekliyor. Bu yüzden önemli bileşenlerimizden birini “Güçlü Kurumsal Kültür ve Değerler” olarak tanımlayabiliriz.

POLİTİKALAR Çalışanlarımızın iş-özel yaşam dengesini koruyabilecekleri ve sağlıklı bir çalışma ortamında bulunabilecekleri politikalar geliştiriyoruz.

ESENLIK Sağlık sigortası, esenlik webinarları gibi programlarla çalışanlarımızın genel iyilik hallerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütüyor, uzaktan çalışmaya olanak sağlıyoruz.

PAYLAŞIMCI “Çalışan için değil, çalışanlarla beraber” “ortak akıl” anlayışıyla yol alıyoruz. “Paylaşımci ve Destekleyici Çalışma Ortamı” bizim önemli bir bileşenimizdir.

EĞİTİM VE GELİŞİM “Kapsamlı Eğitim ve Gelişim Programları” bir başka önemli stratejimiz. Bu aşamada kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için Bak Akademi çatısı altında eğitim fırsatları sunuyoruz.

İŞ ORTAMI Son olarak, çalışanlarımızın kendilerini değerli ve bağlı hissetmelerini sağlayan bir iş ortamı yaratmaya büyük önem veriyoruz. İnsana değer, adalet, güven, kalite ve çözüm odaklılık, gelişmek ve geliştirmek gibi değerlerimizi günlük iş süreçlerimize entegre ediyoruz.