

“ORTAK AMAÇ ETRAFINDA BULUŞTURAN BİR İŞ YERİ HEDEFLİYORUZ”

Zer, 2020 Kasım'da Great Place to Work sertifikasını aldı. Zer A.Ş. İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Sanem Bayraklı, iş yeri olarak ortak bir amaç ve anlam etrafında buluşulan mutlu bir yer olmayı hedeflediklerini belirtiyor. Bayraklı, “Tüm çalışma arkadaşlarımızın ortak bir amaç üzerinden kendilerini Zer’e ve Zer’in yaptığı işe bağlı, gururlu ve mutlu hissettiği; samimi ve açık iletişimi benimsemiş bir iş yeri olmayı istiyoruz” diyor.

Zer, 2003 yılında Koç Topluluğu Şirketleri'nin endirekt satın almalarının merkezileştirilmesi amacıyla kuruldu ve yıllar içinde satın alma dünyasında yarattığı yenilikçi modelle sektöre yön verdi. Şirket, 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. Şirket çalışanları için yarattığı çalışma kültürü ve ortamıyla da oldukça başarılı. 2020 Kasım'da Great Place to Work sertifikasını alan Zer için bu belge çalışma arkadaşlarının da desteğiyle içeride yaratılan olumlu ortamın değerli bir göstergesi oldu. Zer A.Ş. İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Sanem Bayraklı, Y ve Z kuşağındaki yeteneklerin, çalışacağı şirketi seçerken bu değerlendirmeye

önem verdiğini söylüyor. Bayraklı, “İş yerimizin çalışılan, yapılması gereken iş listelerinin olduğu bir yer yerine, ortak bir amaç ve anlam etrafında buluşulan, mutlu bir yer olarak tanımlanmasını sağlamak en büyük hedefimiz” diyor. Zer A.Ş. İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü Sanem Bayraklı, sorularımızı şöyle yanıtladı:

Çalışan bağlılığı adına Zer, nasıl bir konumda? Bu konudaki çalışmalarınızdan ve aldığınız sonuçlardan bahsedebilir misiniz?

Koç Topluluğu çatısı altında faaliyet gösteren Zer, satın alma ve tedarik zinciri yönetiminde uzmanlık sunan lider bir şirket konumunda. İnsan kaynakları stratejimizde, topluluğumuzun insan odaklı bakışını ana çerçeve olarak kabul ediyoruz. Şirket olarak liderliğimizin sürekliliğinin arkasında, bilgiye ve tecrübeye dayalı uzmanlığa

sahip çalışanlarımızın olduğunu da biliyoruz. Yüksek çalışan bağlılığını sadece verimli bir çalışma düzeni tesis etmek için değil bugünün dünyasında son derece önemli olduğunu düşündüğümüz mutlu ve güvenli bir yaşam için de ulaşılabilecek bir hedef olarak görüyoruz. Bu noktada, paydaşlarımızın Zer'den memnuniyeti kadar çalışan bağlılığı ve deneyimini de yönetsel hedeflerimizde üst sıralarda tutuyoruz. Şirketimizde çalışan bağlılığını; anket ve birebir görüşmelerle düzenli olarak ölçümlüyor, gelişim alanlarımızı ve iyileştirme adımlarını yöneticilerimizle birlikte tespit ediyoruz. Özellikle son 2 yılda bu anlamda oldukça hareketli ve sonuç odaklı çalışmalar yürüttük. İş özel yaşam dengesi, özel izin uygulamaları, düzenli ve odaklı iç iletişim faaliyetleri,



yetenek yönetimi, eğitim ve gelişim olanakları, ödüllendirme gibi konu başlıklarına odaklanarak bu alanlarda önemli yeni uygulamalara imza attık. Yaşadığımız pandemi ortamı ise bambaşka şartları, yepyeni süreçleri ve öncelikleri beraberinde getirdi. Dün düşünemediklerimizi bugün düşünür olmakla kalmadık; pek çok yenilik hızla hayatımıza girdi, normalimiz haline geldi. Zaman zaman tüm şirket olarak, zaman zaman büyük çoğunluğumuz uzaktan çalışmaya başladı. Böyle

olunca çalışan bağlılığı ve deneyimi seviyesini yakından ilgilendiren iletişim, bilgi paylaşımı, sosyalleşme, performans değerlendirmesi, siber güvenlik gibi yeniden değerlendirilmesi gereken konular açığa çıktı. Yeni yaklaşımları hayata geçirirken, iletişimi hiç koparmadık, iç iletişim süreçlerimizi daha da kuvvetlendirdik ve tüm çalışma arkadaşlarımızla temasta kaldık. Bu noktada çalışan odaklı şirket

kültürümüzün ne kadar köklü olduğunu görme imkanı da bulduk. Özellikle son 2 yıldır çalışan bağlılığı ölçümlerinde gösterdiğimiz yükselen ivmeyi bu zor sürece rağmen korumayı başardık ve Ekim 2020'de yaptığımız ölçümlerde bağlılığımızın yüzde 83 ile en üst seviyeye ulaştığını tespit ettik.

Çalışan bağlılığınızı ve çalışan mutluluğunu pandemi döneminde korumayı nasıl başardınız? Bu dönemde çalışanlarınızı nasıl desteklediniz?

Öncelikle bu konudaki çalışmalarımızdaki çıkış noktamız, bir ön kabul ile oldu. İçinde bulunduğumuz dönemin herkesi kapsadığını, tüm insanlığın ve elbette herhangi bir hiyerarşiye bağlı olmadan tüm çalışanların kendileri, aileleri, sevdiklerinin yaşamıyla ilgili endişe duydukları ön kabulünü içselleştirdik. Bu durum, pandemiyle ilgili hem önlemleri hem destek programlarımızı belirlerken etkili oldu. Pandeminin ülkemizde tespit edildiği birkaç gün içinde çalışma arkadaşlarımızın sağlığını ön plana alarak uzaktan çalışmaya geçtik. Altyapı ve kültür olarak bu zor dönemin öncesinde tamamen uzaktan çalışmaya hazırlıklı olmamız bu kararın uygulanmasında büyük bir fayda sağladı.

Pandeminin şok etkisiyle tedarik zincirinde yaşanan kopmaların önüne geçmek için çalışma arkadaşlarımız canla başla çalışarak büyük bir çaba gösterdi. Uzaktan çalışmada özellikle ebeveyn olan arkadaşlarımızın çok sıra dışı ve meşakkatli bir süreçle

karşı karşıya kaldığımızı gördük. Ev ve çocuklarıyla olan mesailerini de düşünerek iş yoğunluğunun arttığı bilinciyle çalışma arkadaşlarımıza rahatlayabilecekleri bazı seçenekler sunduk. Farklı uzmanların bu zor döneme dair öngörülerini aktardıkları, hissedilen duygularla baş etmeyi kolaylaştıracak bilgiler içeren canlı yayınlar düzenledik. Bunun yanı sıra artan zamanları keyifle geçirmelerine destek olabilmek için online tiyatro, sinema, spor aktiviteleri gibi öneriler geliştirdik. Maske, dezenfektan gibi pandeminin ilk döneminde ulaşılması zor olan korunma araçlarını, tedarik zinciri ve satın alma yönetimi şirketi olduğumuz için hem çalışma arkadaşlarımızın hem ailelerinin faydalanabileceği şekilde tedarik ederek kullanımlarına sunduk. Çalışma arkadaşlarımızın evden internet kullanımı için internet yardımını hızla devreye aldık. Bütün bunların yanı sıra en çok dikkat ettiğimiz nokta ise iletişimin hiç kesilmemesi, çalışma arkadaşlarımızın sesine kulak verme hassasiyetimiz oldu. Her hafta anketler yayınladık ve genel kaygı durumlarını ölçümlemeye çalıştık. Anketlerden aldığımız iç görüleri bir sonraki iç iletişimin ana odağı haline getirdik. Bu dönemde genel müdürümüzün yaptığı haftalık iletişim çalışmalarını ve düzenli bilgilendirme toplantıları ile çalışma arkadaşlarımızın endişelerini bir nebze azalttığımızı düşünüyoruz. Ekipler arası ve ekip içi bilgi paylaşımının aksamaması için yöneticilerimizden bilgiyi sistemli hale getirmelerini ve ekiplerle zamanında paylaşmalarını istedik. Yaz aylarına doğru vaka sayılarının azalması ve Sağlık Bakanlığımızın yönlendirmeleriyle kontrollü

şekilde ofise dönüş sürecimiz başladı. Ofise dönüş sürecinde çalışma arkadaşlarımıza iş yeri hekimimiz ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarımız aracılığıyla hijyen, sağlık ve pandemi kuralları hakkında detaylı bilgilendirmeler sağladık. Mesafe, ortak alanların kullanımı ve hijyeni, bireysel hijyen için gerekli önlemleri aldık. Mayıs ayından bu yana yöneticilerimiz daimi olarak ofisten çalışırken, ekiplerimiz vaka sayılarının durumuna göre ya iki hafta dönüşümlü ya tamamen evden çalışma imkanına sahip. Her iki haftada bir düzenli antikor ve PCR test uygulaması ve dezenfeksiyonla önlemlerimizi sürdürüyoruz.

Harika işyeri olma konusunda geldiğiniz noktaya dair gelecek hedefleriniz neler?

İş yerimizin çalışılan, yapılması gereken iş listelerinin olduğu bir yer yerine ortak bir amaç ve anlam etrafında buluşulan, mutlu bir yer olarak tanımlanmasını sağlamak en büyük hedefimiz. Tüm çalışma arkadaşlarımızın ortak bir amaç

üzerinden kendilerini Zer'e ve Zer'in yaptığı işe bağlı, gururlu ve mutlu hissettiği; samimi ve açık iletişimi benimsemiş bir iş yeri olmayı istiyoruz. Günümüzde bir amacı olan, çalışanlarının da bu amaç içinde kendi yerlerini, katkılarını ve değerlerini görebildikleri şirketler daha başarılı iş sonuçlarına ulaşabiliyor. Özellikle pandemi döneminde yaşadıklarımız bize bu gerçeği net olarak bir kez daha gösterdi. Tedarik zincirinin, tedarikçilerimizin ve müşterilerimizin iş sürekliliğinin aksamaması için Zer çalışanları olarak büyük çaba gösterdik. Şirketimizin amacını ve her birimizin bu amaç içinde edindiği görevi bir kez daha derinden hissettik. Şirket olarak ben değil biz diyen ekosistem anlayışının önemini sıklıkla vurguluyoruz. Aynı anlayışın şirket içinde de geçerli olması için çalışıyoruz. Biz bilincinin hakim olduğu takımlar kurarak dünya ve çevre farkındalığı yüksek, her alanda daha iyiyi yaratmaya istekli çalışma ekosistemimizi her gün daha da kuvvetlendirmeyi amaçlıyoruz. ■

“Y VE Z KUŞAĞI BU SERTİFİKAYA ÖNEM VERİYOR”

OLUMLU ORTAMIN GÖSTERGESİ Great Place to Work gibi uluslararası bir sertifikasyonu almış olmamız, çalışma arkadaşlarımızın da desteğiyle içeride yaratılan olumlu ortamın değerli bir göstergesi oldu.

14 PUANLIK ARTIŞ Great Place to Work kapsamında geçtiğimiz yıla göre güvenilirlik, saygı, hakkaniyet, gurur, takım ruhu ve bu yıl dahil olan COVID-19 kriterleri üzerinden 14 puanlık artışla yüzde 80 seviyesine ulaşarak sertifikamızı aldık.

GÖRÜNÜRLÜK AÇISINDAN DA ÖNEMLİ Y ve Z kuşağındaki yeteneklerin çalışacağı şirketi seçerken bu değerlendirmeye önem verdiğini düşünüyoruz. Bizim için aday çalışanlarımıza görünürlük açısından da oldukça önemli.