

Değerlerimiz Doğrultusunda Ortak Bir Kültür Oluşturmaya Devam Ediyoruz

AbbVie Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Seval Aksoy ile süregelen entegrasyon süreci, firmanın gençlere sağladığı fırsatlar ve pandemi döneminde çalışma düzenleri üzerine konuştuk.

AbbVie Türkiye'nin hikâyesini kısaca aktarabilir misiniz?

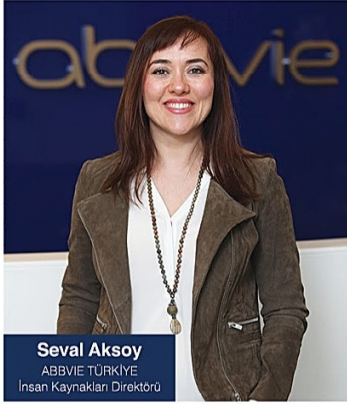
2013 yılında kurulan, araştırma dayalı global bir biyofarma şirketi. Şirket olarak misyonumuz, bugünün ciddi sağlık sorunlarını çözecek ve yarının tıbbi sorunları ile başa çıkacak yenilikçi ilaçlar bulmak ve hastaların hizmetine sunmaktır.

Mayıs 2020 itibarıyla Allergan da artık AbbVie ailesinin bir parçası oldu. Allergan'ın AbbVie'ye katılması ile AbbVie Türkiye olarak 457 kişilik bir organizasyon olduk ve iş alanlarımızı çeşitlendirdik. İmmünojen, hematolojik onkoloji, nörolojik bilimler ve "Allergan Estetik" gibi çeşitli alanlar ile portföyümüz genişledi.

Yeni şirketimizin hastalara ve sağlık hizmeti veren kuruluşlara yaratacağı fırsatlar için heyecanlıyız. Allergan'ın AbbVie'ye katılmasıyla birlikte, dünya genelinde 30'dan fazla ürün ile 175'i aşkın ülkede faaliyetlerimizi sürdürerek hastaların ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya devam edeceğiz.

Allergan'ın AbbVie'ye katılması sonrasında ortak kültür yaratmak için ne gibi çalışmalarınız oldu?

AbbVie'de sadece büyüme odaklı bir yaklaşım ve strateji ile hareket etmiyoruz; kültür uyumu, iş etiği, kurumsal değerlerde ortak payda gibi kriterlere öncelik veriyoruz. Allergan ile aynı bakış açısına ve değerlere sahip



Seval Aksoy
ABBVİE TÜRKİYE
İnsan Kaynakları Direktörü

Bu buluşmalarda çalışanlar hem kendilerini tanıma fırsatı buldu hem de bizlere entegrasyon, öncelikler ve AbbVie kültürüne ilişkin sorularını ve düşüncelerini ilettiler. "AbbVie Deneyimi" programında trivia, anket ve farklı Zoom odalarında yürütülen atölye çalışmaları gibi çeşitli öğrenme deneyimleri ile online oryantasyon programları düzenledik. Bu programla global ve lokal düzeyde şirket tanıtımı, ürün ve endikasyonlara ilişkin bilgilendirme, kültürümüzün unsurları ve temel İK süreçlerinden oluşan kapsamlı bir içerik sunduk.

"AbbVie Kültür Sohbetleri" kapsamında bir hafta boyunca her gün, kültürümüzün çatısını oluşturan bir liderlik davranışı üzerine 3 panelistimizin sohbet ettiği, samimi, sıcak, kültürümüzü yansıtan oturumlar düzenledik. "AbbVie On Air" toplantılarında ise marka ekipleri tarafından tedavi alanlarımız, ürünlerimiz ve hastalarda iz bırakma vizyonu ile gerçekleştirdiğimiz hizmet ve uygulamalar "Yeni AbbVie'nin tüm çalışanlarına anlatıldı.

Bundan sonrası için de kültürümüzü daha da geliştirip yaşatmaya devam ederken sürekli gelişen teknolojiyi en uygun şekilde kullanarak, zamanımızı ve şirketin tüm kaynaklarını daha önce olduğu gibi bundan sonra da liderlik, yetenek yönetimi ve gelişimi gibi alanlarda çalışanlarımızla daha fazla değer katacak uygulamalar, süreçler ve projelere ayırmayı hedefliyoruz.

AbbVie Türkiye'de gençlere yönelik ne gibi fırsatlar var?

AbbVie'de çok sayıda üniversite öğrencisine kısa ve uzun dönemli staj fırsatı sunuyoruz. Her biri sergilediği performans, yetkinlik düzeyi ve ilgi alanları doğrultusunda farklı projelerde sorumluluk alıyor, belli sürelerin sonunda da rotasyon ile farklı departmanlarda deneyim elde etme fırsatı yakalıyor. Staj deneyimlerinin ardından AbbVie çalışanı olarak aramıza katılanlar oluyor.

İK stratejilerimizin ve uygulamalarımızın temelini, tüm dünyadaki AbbVie kültürü doğrultusunda geliştirilen "Yetenek Felsefemiz" oluşturuyor. Yetenek yönetim süreçlerimiz şeffaflıkla işletiliyor, böylece çalışanlarımız yöneticileriyle birlikte AbbVie'deki gelecekle ilgili planlama fırsatına sahip oluyorlar. AbbVie olarak yetenekleri kazanmak kadar onların mutlu bir şekilde şirketimizde çalışmaya devam etmelerine ve birlikte ilerlemeye önem veriyoruz. Bu doğrultuda da oldukça mutlu edici sonuçlar almaktayız. Örneğin, bu seneki Great Place to Work Anketi'nde çalışanlarımızın %94'ü AbbVie'nin "çalışmak için harika bir yer" olduğunu söylerken, %95'i ise "yakın tanıdıklarına şirketimizi tavsiye edeceğini" paylaştı. Ortaya çıkan bu sonuçlar bu konudaki başarımızı destekleyici nitelikte.

Çalışanlarımızın hem mevcut rolleri hem de kariyerlerini nasıl yönlendirmek istedikleri doğrultusunda son derece spesifik ve kişiye özel planlamalar gerçekleştirerek gelişimlerine katkıda bulunuyoruz. Örneğin "AbbVie Gelişim Akademisi" platformu aracılığıyla farklı çalışan gruplarına yönelik karma öğrenme metodolojisi ile kurgulanmış son derece güçlü programlar sunuyoruz. Yurt dışında kariyer yapmak isteyenlerin kariyer planları doğrultusunda kısa ve uzun zamanlı global görevlerde rol almalarını sağlıyoruz. "Kilit Yetenek" olarak tanımladığımız, gelecekte farklı liderlik

rollerine gelme potansiyelini sergileyen çalışanlarımıza lokal ve global birçok gelişim programı sunuyoruz. Böylece şirketimizin sürekliliğini garanti altına alacak olan yeni liderlerin yetişmesini sağlıyoruz.

Tüm çalışanlarımızı kapsayan bu güçlü gelişim odağımız, AbbVie'ye Great Place to Work Enstitüsünün düzenlediği yarışmada son 3 yılda ikinci kez "Yaşam Boyu Öğrenme Özel Ödülü"nü kazandırdı. Ayrıca yine rakamlara bakacak olursak kurduğumuz gündün bu yana, 7 yıl içinde toplam 350'nin üzerinde kariyer hareketimiz oldu. Şirketimizdeki bu dinamizm yetenek gelişiminin sürekliliğini sağlıyor. Şu anda şirketimizde ekip yönetim sorumluluğu olan liderlik pozisyonlarında çalışan arkadaşlarımızın %70'i şirket içersinden atandı. Tüm bu rakamlar, ne kadar doğru bir strateji kurduğumuzun önemli bir göstergesi.

Fiziki olarak hep birlikte aynı yerde bulunulamayan bu dönemde çalışanların motivasyonunu ve birliktelik duygusunu nasıl sağlıyorsunuz?

Covid-19 salgını sürecinde çalışanlarımızın sağlığını korumak ve hastalığın potansiyel yayılma riskini azaltmak üzere bir sağlık şirketi olarak her türlü önlemi aldık. Salgın dönemi boyunca işimizi etkin ve verimli bir şekilde, gerekli tüm iletişim araçlarını kullanarak evlerimizden yürüttük. Bunu yaparken de çalışma saatlerimizi ihtiyaçlarımıza göre yeniden belirledik, iş yaşam dengesini koruyabilmek için öğle yemeği ve toplantı saatlerinde düzenlemeler yaptık. Öğle aramızı 1,5 saat olarak belirledik. Her toplantıdan sonra en az 15 dakika ara verilmesini standart hâle getirdik.

AbbVie'de bağlılık uygulamalarının mimarı olan "AbbVie'de Mutlu Yaşam Çalışan Meclisi" hızla aksiyon olarak faaliyetlerine "Evde Mutlu Yaşam" çatısı altında devam etti.

"Evde Mutlu Yaşam" ekibi, evden çalışma dönemi boyunca bedensel egzersizlere yönelik kaynak paylaşımı, ebeveynlerin bu dönem çocukları ile birlikte deneyimlerken dikkat etmeleri gereken konulara ilişkin uzman görüşleri, psikoloji ve felsefe konferansları, hobiler ve ilham veren konuşmacıların sunumları aracılığı ile çalışanlarımızın bu süreci daha verimli geçirmelerine ve fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak sağlıklarını korumalarına destek oldu.

Ayrıca, yetkinlik ve teknik gelişimimize destek olan gelişim faaliyetlerimizi de dijital ortama taşıdık. E-öğrenme, atölye çalışmaları ve seminerlerden oluşan gelişim aktivitelerimizle sanal ortamda çalışanlarımızın gelişimlerine odaklanmalarına destek olduk. Yakın temasın ve birlikte olmanın önemini daha da iyi anladığımız bu dönemde, her çeyrekte düzenlenen "Çalışan Toplantılarımızın" frekansını artırdık ve iki haftada bir düzenleyerek çalışanlarımızla daha sık iletişim kurmaya özen gösterdik. Genel müdürümüzün de katılımıyla birlikte "5 Çayır Buluşmaları" ve sohbetleri gerçekleştirerek tüm departmanlardaki çalışanlarımızla küçük gruplar hâlinde bir araya geldik. Tüm bu fırsatlar, büyük AbbVie ailesinin üyeleri olarak birbirimize duyduğumuz sevgiyi ve verdiğimiz önemi bir kez daha görmemizi ve daha da pekiştirmemizi sağladı.

Ülke olarak içinde bulunduğumuz normalleşme süreciyle birlikte; geçiş dönemimiz için hamileler, ciddi kronik hastalığı olanlar, doğum iznindeki kişiler ve özel ailevi ihtiyaçlara sahip çalışanlarımız hariç son derece kapsamlı önlemlerle kademeli olarak ofise geri dönüş çalışmalarını yapıyoruz. Bu süreçte de çalışanlarımızdan düzenli geri bildirim olarak uygulamalarımızı sürekli gözden geçirip daha da iyileştiriyoruz.

abbvie