

# “YENİ UYGULAMALARLA FARK YARATMAYA DEVAM”

**A**bbVie Türkiye İK Direktörü Seval Aksoy, global stratejinin bir parçası olarak 8 yıldır “işveren markası” yaklaşımı uyguladıklarını söylüyor. “Hepimiz tek bir AbbVie için” anlayışı, “Çalışan deneyimi” ve “Hızlı, çevik olmak ve sorumluluk almak” ilkeleriyle yola devam ettiklerine dikkat çekiyor. Aksoy, “Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın desteklenmesi, çalışan deneyimine yönelik fark yaratan uygulamalarımıza yenilerini ekleyerek bu alandaki projelerimizi daha da zenginleştirmeyi hedefliyoruz” diye konuşuyor.

## VAZGEÇİLMEZ 3 İLKEMİZ

“İşveren Markası” kavramı günümüzün en önemli yönetim stratejileri arasında yer alıyor. 90’lı yıllarda Simon Barrow bu kavramı iş dünyasının gündemine getirirken sanırım bu kadar konuşulacağını tahmin etmemiştir. Ancak, günümüzde işveren markası yaratmak bir şirketin olmazsa olmazı oldu. Hatta öğrencilere, mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri şirketlerin özellikleri sorulduğunda güçlü bir “İşveren Markasına” sahip olması en önemli kriterler arasında yer alıyor.

Biz 8 yıl önce AbbVie’nin özgün kültürünü oluştururken süreçlerimize tüm çalışanlarımızı dahil ettik, birbirimizi dinledik. Çalışanlarımızdan gelen tüm önerileri değerlendirerek, kurum kültürünü ve değerlerini çalışanlarımız ile birlikte iş ortamımızın merkezine yerleştirdik. Dolayısıyla bizi farklı kılan uygulamalarımız tamamen insan odaklı bu bakış açımızdan çıktı. Bu nedenle güçlü bir “İşveren Markası” olmak, bizim en önem verdiğimiz kavramlardan biri.

Bizi farklı kılan 3 temel vazgeçilmez özelliğimizden biri, stratejilerimizi oluştururken tüm fonksiyonların temsil edildiği ekiplerle çalışmamız. Stratejilerimizi birlikte geliştirip, birlikte sonuç alıyoruz. Bizim için ne yaptığımızdan çok, nasıl ve neden yaptığımız önemli. İş yapış modelimizde öne çıkan unsur “Hepimiz tek bir AbbVie için” anlayışıdır. Bu anlayışı, birbirimize duyduğumuz güvenle, samimiyetimizle ve şeffaflığımızla yaşıyoruz.

Bir diğeri ise kurulduğumuz günden bu yana sürdürdüğümüz kültür yolculuğunda en fazla odaklandığımız alan olan çalışanlarımızın gelişiminin sürekli hale getirilmesi... Çalışanlarımızın yüzde 95’i AbbVie’deki İK uygulamalarıyla, “mesleki açıdan ilerlemelerini sağlayacak gerekli kaynak ve donanımlara sahip olduklarını” söylüyorlar.

Son olarak ise AbbVie’nin bütünsel başarısı için hareket etme anlayışı çerçevesinde “Hızlı, çevik olmak ve sorumluluk almak” mottosu ile bürokrasiden uzak ve dinamik yapımızı sayabilirim.

**Great Place To Work Enstitüsü® tarafından düzenlenen “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” Ödül Töreni’nde, AbbVie Türkiye olarak, bu yıl tüm sektörleri kapsayan 250-500 çalışan sayısına sahip şirketler kategorisinde 4’üncü olarak, 7. kez Türkiye’nin En İyi İşvereni seçildik.**

x X x

sağlamak. Bu da bizim varlık sebebimiz doğrultusunda, ürünlerimizi ve hizmetlerimizi sunmaya devam etme konusunda hastalarımıza taahhüdümüz.

Salgının pik yaptığı dönemlerde 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. Her toplantıda 15 dakika ara verilmesini standart hale getirdik.

Pandemi döneminde her anda dijitalleşmenin getirdiği gereksinimle hızlıca aksiyonlar alarak bazı uygulamalar hayata geçirdik. Yetkinlik ve teknik gelişimimize destek olan eğitim gelişim faaliyetlerimizi dijital ortama taşıdık. Evden çalışma ortamında iş süreçlerimizi daha etkin kılabilmek için hem uzaktan çalışmaya hem de liderlik gelişimine yönelik birçok dijital öğrenme kaynağı sağladık. 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 Toplantıları’mızın frekansını artırdık ve iki haftada bir düzenleyerek çalışanlarımızla daha sık iletişimde olmaya özen gösterdik. Genel Müdürümüz’ün de katılımıyla birlikte “5 Çaylı Buluşmaları” ve sohbetleri gerçekleştirerek tüm departmanlardaki çalışanlarımızla bir araya geldik.

Ülke olarak içinde bulunduğumuz normalleşme süreciyle birlikte; geçiş dönemimiz için hamileler, ciddi kronik hastalığı olanlar ve doğum iznindeki kişiler hariç çalışanlarımız için kademeli olarak ofise geri dönüş çalışmaları yapıyoruz. Çalışanlarımızın ve ailelerinin sağlığına ilişkin hassasiyetleri gözeterek planlamalarımızı gerçekleştiriyoruz.

## ÇALIŞANLARA YAKIN İLGI

COVID-19 salgını sürecinde çalışanlarımızın sağlığını korumak ve hastalığın potansiyel yayılma riskini azaltmak üzere bir sağlık şirketi olarak her türlü önlemi aldık. AbbVie’de bağlılık uygulamalarının mimarı olan



“AbbVie’de Mutlu Yaşam Çalışan Meclisi” hızlıca aksiyonlar alarak faaliyetlerine “Evde Mutlu Yaşam” çatısı altında devam etti. “Evde Mutlu Yaşam”; evden çalışma dönemi boyunca, bedensel egzersizlere yönelik kaynak paylaşımı, ebeveynlerin bu dönemi çocukları ile birlikte deneyimlerken dikkat etmeleri gereken konulara ilişkin uzman görüşleri, hobiler ve ilham veren konuşmacıların videoları aracılığı ile çalışanlarımızın bu süreci daha verimli geçirmelerine destek oldu.

Evden çalıştığımız süreçte işe başlayan yeni çalışanlarımız için bu sürecin dinamiklerine uygun bir onboarding süreci tasarladık. «Home-boarding» başlığı altında yapılandırılan bu süreçte, öncelikle yeni çalışanın teknolojik altyapı ihtiyaçlarının giderilmesi, ilgili dijital sistemlere yönelik bilgi ve beceri kazandırılması için Bilgi Teknolojileri ve İdari İşler departmanları ile iş birliği yaptık.

## YETENEK YÖNETİMİ FELSEFEMİZ

AbbVie’de 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 geleceklerini planlama fırsatına sahip oluyorlar.

AbbVie olarak yetenekleri kazanmak kadar onların mutlu bir şekilde şirketimizde çalışmaya devam etmelerine ve birlikte yürümeye de önem veriyoruz. Bu doğrultuda da başarılı olduğumuzu söyleyebilirim. Örneğin, bu seneki Great Place to Work Anketi’nde çalışanlarımızın yüzde 94’ü burada çalışmaktan ve birlikte gerçekleştirdiğimiz işlerden gurur duyduklarını söylediler. Çalışanlarımızın yüzde 97’si şirkete yeni katılan bir çalışanın burada hoş karşılandığını paylaştılar. Ortaya çıkan bu sonuçlar bu konudaki başarılarımızı destekleyici nitelikte.

Peki bu noktada biz neler yapıyoruz? AbbVie olarak çalışanlarımızın gelişimine büyük önem veriyoruz. 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 aracılığıyla, farklı çalışan gruplarına yönelik, karma öğrenme metodolojisi ile kurgulanmış son derece güçlü programlar sunuyoruz.

Yurt dışında kariyer yapmak isteyenler için, çok sayıda ve çeşitli fırsatlar sunuyoruz. Kariyer planları doğrultusunda kısa ve uzun zamanlı global görevlerde rol almalarını sağlıyoruz. “Kilit Yetenek” olarak tanımladığımız, gelecekte farklı liderlik rollerine gelme potansiyelini sergileyen çalışanlarımıza yönelik olarak, yerel ve global birçok gelişim programı bulunuyor. Böylece şirketimizin sürekliliğini

## ABBVIE TÜRKİYE, PANDEMİDE NELER YAPTI?

- Kişiyi zimmetlenecek tüm teknolojik cihazlar işe başlangıç tarihi öncesinde teslim edildi ve tüm dijital uygulamalar ve kullanım kılavuzları masaüstünde “kendi kendine öğrenmeyi” destekleyecek şekilde kuruldu. Çalışanın, işe başladığı gün, sabah bilgisayarını açar açmaz her türlü erişim hakkına sahip olmasını sağlayacak şekilde hesapları oluşturuldu.
- Tüm dijital uygulamalarımızı tanıtan bir eğitim gerçekleştirildi ve bu şekilde uzaktan çalışma modeline daha hızlı bir adaptasyon başladı.
- İnsan Kaynakları ekibi yeni çalışanlarımızla ilk iş günlerinde Zoom üzerinden bir araya geldiler ve bir saatlik bir hoş geldin toplantısı gerçekleştirdiler.
- Yine ilk gününde yeni çalışanın yöneticisi ve parçası olacağı ekip online olarak bir araya geldi ve keyifli bir tanışma toplantısı gerçekleştirildi.
- AbbVie’de her yeni işe başlayan çalışanın ilk 30. 60. ve 90. gününde gerçekleştireceği oryantasyon adımlarının belirlendiği ve planlandığı 30/60/90 oryantasyonu da ihtiyaçlara göre yapılandırıldı ve tüm görüşmeler dijital toplantı araçları ile organize edildi.
- Çalışanlarımızın araçları işe başladıkları gün itibarıyla vale ile evlerine teslim edildi ve çalışan sağlığı gözetilerek, teslimat anında araçların dezenfektasyonu yapılarak virüs riski minimize edildi.

garanti altına alacak olan yeni liderlerin yetişmesi sağlanıyor. Tüm çalışanlarımızı kapsayan bu güçlü gelişim odağımız, AbbVie’ye Great Place to Work Enstitüsü’nün düzenlediği yarışmada 2018 ve 2020 yıllarında “Yaşam Boyu Öğrenme Özel Ödülü”nü kazandırdı.

### GELECEK İÇİN PLANLARIMIZ

Her bir çalışanımızın katkısıyla geliştirip yaşattığımız AbbVie’nin eşsiz kültürü, 8 yıllık yolculuğumuz boyunca, hayalini kurduğumuz birçok şeyi gerçekleştirmemize imkân sağladı. AbbVie İnsan Kaynakları ekibi olarak, bu sürecin bir parçası olduğumuz için çok şanslı ve ayrıcalıklı hissediyoruz.

Bundan sonrası için de, kadın çalışan, genç istihdamı, çeşitliliğin ve kapsayıcılığın desteklenmesi, çalışan deneyimine yönelik fark yaratan uygulamalarımıza yenilerini ekleyerek bu alandaki projelerimizi daha da zenginleştirmeyi hedefliyoruz.

Aynı zamanda, kültürümüzü daha da geliştirip yaşatmaya devam ederken, sürekli gelişen teknolojiyi en uygun şekilde kullanarak, zamanımızı ve şirketin tüm kaynaklarını, liderlik, yetenek yönetimi, gelişim ve toplam kazanç alanlarında, çalışanlara daha da yüksek ölçüde değer katacak uygulamalar, süreçler ve projelere ayırmayı hayal ediyoruz.

### BÜYÜK KARIYER HAREKETİ

Dikkat çekmek istediğimiz bir başka konu ise “kariyer hareketi” oldu. Kurulduğumuz günden bu yana, 8 yıl

içinde toplam 351 kariyer hareketimiz oldu. 159 çalışanımız terfi etti. 192 çalışanımız da farklı rollere atandı. Şirketimizdeki bu dinamizm, yetenek gelişiminin sürekliliğini sağlıyor.

Şu anda şirketimizde ekip yönetim sorumluluğu olan liderlik pozisyonlarında çalışan arkadaşlarımızın yüzde 70’i şirket içerisinde atandı. Tüm bu rakamlar, ne kadar doğru bir strateji kurduğumuzun önemli bir göstergesi.

Bununla birlikte hayata geçirdiğimiz çalışan dostu uygulamaların global ve prestiji organizasyonlar tarafından da ödüllendirilmesi de bize ayrı bir motivasyon kaynağı oluyor. GPTW Enstitüsü® tarafından düzenlenen “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” Ödül Töreni’nde, AbbVie Türkiye olarak, bu yıl tüm sektörleri kapsayan 250 – 500 çalışan sayısına sahip şirketler kategorisinde 4. olarak, 7. kez Türkiye’nin En İyi İşvereni seçildik. Yine 2020 yılında GPTW Enstitüsü tarafından yapılan “Türkiye’nin En İyi İşverenleri” araştırması kapsamında 4 ayrı kategoride ödüllendirildik. “Pharma’nın En İyi İşvereni” ödülüne hak kazanarak, “Kadınlar İçin En İyi İşyeri” kategorisinde ikincilik ödülü ve “Yaşam Boyu Öğrenme Özel Ödülü”nü alırken, 250-500 çalışan kategorisinde de Türkiye’nin “En İyi İkinci İşvereni” olarak seçildik. Daha önce 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında da çeşitli kategorilerde ödüllere layık görülerek, GPTW Enstitüsü’nden bugüne kadar toplam 17 ödül aldık. ■