

Vakıf Katılım İK Genel Müdür Yardımcısı Ersin Çatalbaş:

“BİZ değer katan bir kurum kültürü oluşturduk”



VAKIF KATILIM

“İşveren markamız BİZ çatısı altında, iç iletişim çalışmalarımızı yeniden şekillendirerek, çalışma arkadaşlarımızın kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamak için bir dizi strateji geliştirdik. Bu kültür, çalışma arkadaşlarımızın performansını ve bağlılığını artırmamızda önemli katkı sağladı” diyen Çatalbaş ile hem imza attıkları uygulamaları hem de gündemlerindeki yeni konu başlıklarını konuştuk.

Vakıf Katılım’da yakın zamanda hayata geçirdiğiniz BİZ oluşumuyla başlayalım sohbetimize. Nereden yola çıktınız, neydi amacınız? Nasıl sonuçlar aldınız?

İlk yıllarımızda, sektörden deneyimli profesyonellerin transferiyle güçlü bir insan kaynağı yapısı oluşturduk. Bu süreç, farklı kültürlerin birleşiminden doğan bir çalışan profili oluşturdu ve bu çeşitliliğin bir araya gelmesi, kurum kültürümüzü şekillendirirken önemli bir başlangıç noktası oldu. İlerleyen dönemlerde ise bu insan kaynağı arasında ortak bir dil ve kültür oluşturmayı odağımıza alarak çalışmalarımızı sürdürdük.

İşveren markamız “BİZ” çatısı altında, iç iletişim çalışmalarımızı yeniden şekillendirerek, çalışma arkadaşlarımızın kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamak için bir dizi strateji geliştirdik. Özel gün iletişimi kapsamında, çalışma arkadaşlarımız için an-

lamlı ve kişiselleştirilmiş hediyeler sunarak, onların kurumla bağlarını güçlendirdik. Sosyal etkileşimin daha fazla önem kazandığı bu dönemde, etkileşimi artırmaya yönelik projeler geliştirdik. 24 farklı Sosyal Biz Kulübü çatısı altında çalışma arkadaşlarımızı hobilerini yapmaları ve yeni hobiler kazanmaları için teşvik edecek alanlar açtık.

BİZ oluşumu sadece çalışma arkadaşlarımız için değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan geniş kapsamlı bir anlayışa sahip. Yalnızca çalışma arkadaşlarımızın başarılarını değil, ailelerinin onlara sunduğu destekleri de kutlayan, zaman zaman aileleri de iletişim çalışmalarının paydaşlarından biri haline getiren birçok proje yapmaya özen gösteriyoruz. İşe yeni başlayan çalışma arkadaşlarımızın ailelerine gönderdiğimiz “ailemize hoş geldiniz” hediyelerinden çocuklara özel yaptığımız kitap okuma, resim, bilgi yarışmalarına, gezilerden şenliklere

kadar birçok etkinlikle ailelerimizi kurum kültürümüzün bir paydaşı haline getirdik.

Hedeflediğimiz gibi işveren markamız olan BİZ kurulduğu günden bu yana sadece iş hayatlarında değil, sosyal ve kişisel yaşamlarında da çalışma arkadaşlarımıza değer katan bir kurum kültürü oluşturduk.

Bu kültür, iş yerinde pozitif bir atmosferin oluşmasına destek sağlarken, aynı zamanda çalışma arkadaşlarımızın performanslarını ve işlerine olan bağlılıklarını da artırmamızda önemli katkı sağladı.

BİZ markasını her geçen yıl daha da geliştirmek için çalışma arkadaşlarımızdan düzenli olarak geri bildirimler alıyor, hem iç iletişim süreçlerimizi daha verimli hale getirmeyi hem de memnuniyet, aidiyet ve motivasyon seviyelerinde belirgin artışlar sağlamayı hedefliyoruz.

Dijitalleşme, son yıllarda İnsan Kaynakları’nın da gündeminde. Siz bu konuda hangi çalışmalara imza atıyorsunuz?

Her organizasyon, çalışanları tarafından şekillendirilir. Çalışanlar, işletmenin vizyonunu gerçekleştirmek için en değerli kaynaktır. İnsan Kaynakları yönetimi, yalnızca işe alım ve bordro işlemleriyle sınırlı kalmaz, tüm bu süreçlerin de ötesinde bir anlayış gerektirir. Biz de Vakıf Katılım olarak, dijitalleşme sürecine öncelik vererek, çalışma arkadaşlarımıza daha fazla değer oluşturacak alanlar açmak ve iş süreçlerini daha verimli hale getirmek için adımlar atıyoruz.

İşe alım sürecinde, sadece kuruma uygun yetenekleri çekmeyi değil, onları elde tutmayı da önemsiyoruz. Ancak, çalışma arkadaşlarımızı sadece rutin işlemler ve uzun evrak süreçleriyle meşgul etmek, onların potansiyellerini tam anlamıyla kullanmasına engel olabilir. Bu nedenle, 2023 yılı itibarıyla başlattığımız süreç geliştirme projemizle, dijitalleşmesi veya sadeleşmesi mümkün olan süreçleri tespit ettik ve bu süreçleri otomasyona çevirmeye odaklandık. Bu sayede çalışma arkadaşlarımıza daha fazla zaman ve alan oluşturmayı başardık, böylece katma değerli işlere odaklanmalarını sağladık.

Dijitalleşmeyi yalnızca İnsan Kaynakları alanıyla sınırlamayıp, kurumumuzun tüm iş süreçlerine entegre etmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda RPA (Robotik Proses Otomasyonu) teknolojisinin kurum genelinde yaygınlaştırılmasına yönelik HERObot projemizi başlattık. Bu projeyle, 97 robot mimarı yetiştirdik. Robot mimarlarımız, kendi iş birimlerindeki dijitalleştirilebilecek iş süreçlerini tespit ederek, bu süreçleri yapay zekaya aktardı.

Bugüne kadar bu proje sayesinde 152 farklı iş süreci dijitalleştirildi ve yaklaşık 119 bin saatlik iş gücü tasarrufu sağlandı. Ayrıca, yazılıma ilgi duyan bazı çalışma arkadaşlarımız, sürekli tekrar eden süreçleri geliştirerek dijitalleşme yolculuğumuza 5 bin saatlik kazanım sağladı.

2025 yılının sonunda, dijital olgunluğumuzu maksimum seviyeye çıkarmayı amaçlıyoruz. Tüm bu dijitalleşme projeleriyle çalışma arkadaşlarımızın zamanını daha verimli kullanmalarını sağlarken, aynı za-

manda kurumumuzun genel verimliliğini de artırmayı hedefliyoruz.

Şu anda gündeminizde neler var? Yakın zamanda hayata geçirdiğiniz ve meyvelerini almaya başladığınız İK uygulamalarını paylaşır mısınız?

İşe alımdan yetenek yönetimine kadar tüm süreçlerimizi inovasyon çağına uyarlamak, dijital olgunluğumuzu en üst seviyeye taşımak iş gündemimizin önemli bir parçasını oluşturuyor. İşe alım eğilimleri, başarı ölçütleri, iş gücü planlaması, yetenek yönetimi ve üretkenliğe dair verileri etkin kullanmak adına, İK analitiğine odaklandığımız bir dönemdeyiz.

Geliştirdiğimiz kurum içi sosyal medya platformu VBİZ ile İK modüllerini mobil ortama taşıyarak önemli bir adım attık. Çalışma arkadaşlarımız; izin, masraf girişi, şifre güncelleme, uzaktan çalışma onayı gibi pek çok işlemi, bilgisayara gerek duymadan mobil cihazları üzerinden kolaylıkla gerçekleştirebiliyor. Bu sayede işlemler hızlanırken, bürokratik süreçler sadeleşti. Ayrıca mobil erişim, daha esnek çalışma ve verimli zaman yönetimi sağladı.

İK olarak önceliklerimiz arasında, çalışma arkadaşlarımızın gelişimini ve motivasyonunu desteklemek kadar organizasyonel kültürümüzü pekiştirmek de yer alıyor. Bu doğrultuda, takdir, teşekkür ve geribildirim kültürünü güçlendirmeye yönelik uygulamalar hayata geçirdik.

Çalışma arkadaşlarımızın bireysel ve kurumsal gelişimine büyük katkı sağlayan bir uygulama olarak, yetkinliklerimize uygun davranışları sergileyip bu davranışları sistematik bir şekilde takip etmemizi mümkün kılan “Yetkinlik Hafızası” sistemini devreye aldık. Bu sistem sayesinde, çalışma arkadaşlarımız STAR ekranı üzerinden hem yöneticileri tarafından gözlemlenen yetkinliklerini hem de kendi öz değerlendirmelerini kaydedebiliyor. Bu süreç, gelişimi daha objektif bir şekilde takip etmemize olanak tanırken, bireysel farkındalığın artmasına da katkı sağlıyor.

STAR ekranında, iki tür tanımlama yapılabiliyor: “Olumlu STAR” ve “Gelişime Yönelik STAR”. Olumlu STAR, bir durum ya da olayda elde edilen başarıları tanımlamak

için kullanılırken, Gelişime Yönelik STAR, daha fazla olumlu aksiyon alabileceğimiz ve bu aksiyonların olası sonuçları üzerine düşünmeyi teşvik ediyor. Bu yaklaşım, hem yöneticilerimizin etkili geribildirim verme süreçlerini destekliyor, hem de çalışma arkadaşlarımızın gelişim için alternatif aksiyonlar üzerinde düşünmelerini sağlıyor.

Ayrıca, VBİZ üzerinden oluşturduğumuz interaktif modül ile tüm ekipler arasında takdir ve teşekkür gönderileri paylaşılabilir. Bu platform, kurum kültürümüzü yaygınlaştırırken çalışanlar arası motivasyonunu da artırıyor.

Sizce Yenilikçi İnsan Kaynakları liderliği, günümüzde yetenek çekme ve tutma stratejilerinde ne kadar etkili bir rol oynuyor?

Günümüzde yenilikçiliğin ve verimliliğin temel itici gücünün nitelikli insan kaynağı olduğunun altını çizerek, yeniliğe açık ve geleceğe uyum sağlayan bir İK ekibine sahip olmanın önemi giderek artıyor. İK ekibimiz, geleneksel uygulamalardan aldığı güçle işe alım süreçlerinden yetenek yönetimine kadar her adımda inovasyon çağının gereklerine uyum sağlamak adına yenilikçi bir yaklaşım benimsiyor. Bu vizyonun temelinde, yalnızca değişen koşullara ayak uydurmak değil, aynı zamanda proaktif bir yaklaşımla olası değişimleri öngörüp uygun çözümler üretmek yer alıyor. Bu sayede, süreçlerimizi verimli kılmakla kalmıyor, iş gücümüzü geleceğin ihtiyaçlarına da hazırlıyoruz.

Özellikle Z kuşağının iş hayatına katılmasıyla, adayların yenilikçi ve dinamik çalışma ortamlarına olan talepleri artıyor. Bu nedenle, doğru yetenekleri çekmek için kurum olarak yenilikçi bir profil sergilemek artık bir gereklilik. Bu yalnızca dışa dönük değil, kurum içi süreçlere de entegre edilmesi gereken bir strateji olmalıdır.

Yeniliği bir söylemden öte, kurumsal kültürün parçası haline getirerek, çalışma arkadaşlarımıza fikirleriyle süreçlere katkı sunabilecekleri bir ortam sağlamak kritik önem taşıyor. Bu yaklaşım, yalnızca motivasyonu artırmakla kalmaz, kurumun sürdürülebilir başarısını da destekler. Böylece yetenekleri uzun vadede olarak elde tutma stratejimiz, yenilikçi bir ekosistem oluşturarak mümkün hale gelir.