

foxhr, “assessment.as in the future” mottosuyla yeni nesil değerlendirme anlayışı yaratıyor!



İş modeli, nitelikli kadrosu ve güçlü teknolojik alt yapısı ile değerlendirmede aday ve kurum deneyimini daha ilk yılında yüksek bir standarda çeken foxhr'ın Genel Müdürü Ebru Bağran ile markasının önyargısız, hızlı ve gelişim odaklı çalışma felsefesini konuştuk.

2022 foxhr için nasıl geçti?

foxhr, 14 Şubat'ta açıldı ve 1 Nisan itibarıyla ilk değerlendirme rezervasyonlarını almaya başladı.

İlk yılımız ekip olarak sandığımızın aksine oldukça yüksek tempolu geçti diyebilirim. Bunun sebebinin 2022'nin şirketler için pandemi dolayısıyla askıya alınan birçok gelişim merkezi projesinin hayata geçirildiği; yetkinlik ve değerlerinin yeni çalışma yaklaşımlarına göre yeniden yapılandırıldığı bir yıl olmasına bağlıyorum.

Değerlendirme tabanlı bir şirket olmamız ve ana uzmanlığımızın Değerlendirme Merkezi olmasından dolayı odağımız daha

çok bu projeler oldu. Bize güvenen müşterilerimizle birlikte, güzel sonuçlar elde ettiğimiz; verimli bir yıl geçirdiğimizi söyleyebilirim.

foxhr'ı kurarken amacınız neydi?

foxhr'dan önce felsefesi oluştu diyebilirim. Amacımız, alışılagelen değerlendirme anlayışına yeni bir soluk getirmek... Bu yüzden motto'muzu “assessment.as in the future” olarak belirledik ve farklı bir anlayış ortaya çıkarmak istedik. Bunun için de ciddi bir hazırlık mesaimiz oldu.

Yeni nesil bir değerlendirme anlayışını Türkiye'de oturtmayı hedefliyoruz. Bunun için birkaç bileşeni bir araya getirdik. Birincisi, yüksek tahmin gücü içeren değerlendirmeler yapmak, ikincisi beklemeden, kapsamlı ve kişinin özgün özelliklerini anlatan rapor sunmak, üçüncüsü ise gelişim odaklı bir anlayışa sahip olmak...

Bunu yaparken platformumuz **foxy** bize büyük kolaylık sağlıyor ama başarımızın merkezinde deneyimli danışman kadromuz, uluslararası ölçekte geçerliliği güvenilirliği kanıtlanmış içerik setlerimiz var diyebilirim.

foxhr ismi nereden geliyor?

İş hayatında objektif ve adil karar vermeyi sağlayan araçlar ayrımcılığı ve önyargıyı önüyor. Ana misyonumuz, kurumların kritik kararlarını adil ve önyargısız vermelerine hizmet etmek. Marka adımızda buradan yola çıktık.

foxhr'ın ismi, Disney'in ayrımcılığa ve önyargılı değerlendirmeye karşı yaptığı **Zootropolis** filmindeki Tilki Nick karakterinden geliyor.

Hangi temel hizmetleri sunuyorsunuz?

Ana uzmanlığımız değerlendirme... **Değerlendirme Merkezi** en güçlü kasımız. **Psytech International**'in Türkiye

temsilcisiyiz ve geniş bir psikometrik araç portföyümüz var.

Bunun yanında, değerlendirme hizmetimizin tamamlayıcısı niteliğinde olan gelişim ve içerik olmak üzere iki hizmet alanımız var:

Gelişim tarafında değerlendirme çıktıları ile şekillenen **Lider Yüzbir** adında bir eğitimimiz var. Bu, her katılımcı ile birebir ve ihtiyaca özel tasarlanmış bir eğitim. **Psikiyatrist & Yazar Cem Mumcu** ile üst düzey yöneticilere yönelik bir açılış programı ile başlıyoruz. Uluslararası akreditasyonlu **BAT Davranışsal Değerlendirme Sertifika programı** (Behavioral Assessment Training) ile kurum içinde iç değerlendiriciler yetiştiriyoruz.

İçerik alanında ise, kurumlara özel **DNA Kurumsal Yetkinlik Modeli Oluşturma, Vaka Geliştirme** hizmetleri veriyoruz.

Değerlendirme konusunda, foxhr'ın neleri farklı yaptığını anlatır mısınız?

Kendi özgün değerlendirme anlayışımızdan bahsedebilirim: Değerlendirme, iş profesyonelleri için kulağa soğuk gelen bir konu. Tıpkı her sene sağlık check-up'ına girerken biraz endişe duymamız gibi... Bu yaptığımız da bir yetkinlik check-up'ı nihayetinde ve biraz performans kaygısı yaratabiliyor katılımcılarda. Sonuç istenen gibi olmadığında ve bu doğru bir iletişim ile anlatılmadığında kişi kendini değersiz hissediyor ya da iç motivasyonu düşüyor.

Biz bunu istemiyoruz. Bunun için değerlendirmedeki aday deneyimi, en az sun-

”Elimizdeki yetkinlik malzemesini nasıl en iyi değerlendireceğimize dair öneriler sunarız. Bu sebeple, sonuç ne olursa olsun bizim katılımcılarımız geribildirimlerden kendilerini bilerek ama tünelin ucunda da bir ışık görerek çıkarlar”

duğumuz tahmin gücü kadar titizlendiğimiz bir konu. Değerlendirmeyi nasıl ele aldığımızı biraz daha açayım size: Biz adayımıza değerlendirme sonucunu bir karne gibi sunmak yerine onun imza davranışlarını anlamaya ve anlatmaya çalışıyoruz.

Tüm istenen yetkinlikleri beklentinin altında olan bir kişinin de yaptığı güçlü davranışlar oluyor. Çünkü biz 100'e yakın davranış ölçüyoruz yetkinlik setlerinin içeriğinde. Kişiye neyi yaptığını ve hangi özelliklerine güvenmesi gerektiğini önce söyleriz. Bunu yaparız ki, güçlü yanlarına dayanarak, engelleyicileriyle mücadele etsin.

Kısaca elimizdeki yetkinlik malzemesini nasıl en iyi değerlendireceğimize dair öneriler sunarız. Bu sebeple, sonuç ne olursa olsun bizim katılımcılarımız geribildirimlerden kendilerini bilerek ama tünelin ucunda da bir ışık görerek çıkarlar.

Tek cümle ile bakış açımızı özetlemem gerekiyorsa, **değerlendirme anlayışımız; değerleri ortaya çıkarmak ve değerli hale getirmek üzerine...**

foxhr'ın 2023 hedefleri neler?

2023 foxhr'ın değerlendirme projelerini ağırlıklı olarak yürüteceğimiz ve kendimizi İnsan Kaynakları profesyonellerine daha çok tanıtacağımız bir yıl olacak. 2022'de en çok banka, teknoloji, fmcg ve üretim sektörleri ile çalıştık. 2023'te bu yelpazemizi çok daha fazla genişletmek istiyoruz.

Bunun yanında sektöre çok sayıda iyi yetişmiş ve sertifikalı değerlendirici kazandırmayı hedefliyoruz.

Son olarak, 2023'ün ilk çeyreğinden itibaren yoğun çalıştığımız teknoloji sektörü ve üst düzey yönetici işe almına yönelik danışmanlık hizmetimize başlayacağız. Hem yurtdışında hem de Türkiye'de verdiğimiz bir hizmet olacak.