



**“Çalışanlara ‘harika bir iş yerini nasıl tanımlarsınız’ diye sorduğunuzda, genellikle eğlenceli bir ofis ortamı ve inanılmaz yan hakları olan bir şirket hayal ediyorlar. Biz de bunu hedefliyoruz.”**

optimal bir hale getirebileceğimize, çalışanlarımızın hem mutlu hem daha verimli hale gelmesi için nasıl OKR’ler belirleyeceğimize bakacağız. İK Analitiği ile çalışanlarımızın ihtiyaçlarını önden nasıl tespit edip, buna dair aksiyonlar alabileceğimize ve belirsizlik ortamlarında öğrenme çevikliğimizi nasıl geliştirebileceğimize odaklanacağız. Liderlik gelişimindeki önceliğimiz ise Değer Bilen Liderlik yaklaşımı olacak.

### **GURUR DUYDUĞUMUZ ÖDÜL**

Dünya genelinde “harika iş yeri” olarak tanımlayabileceğimiz şirket sayısı maalesef yüksek değil. Çalışanlara “harika bir iş yerini nasıl tanımlarsınız” diye sorduğunuzda, genellikle eğlenceli bir ofis ortamı ve inanılmaz yan hakları olan bir şirket hayal ediyorlar.

Bu tarz uygulamalar popüler şirketlerin çoğunda

**“Periyodik olarak memnuniyet anketleri yapıyor, çalışanlarımızı dinliyoruz ve daha iyi neler olabileceğinin adını koyup, süreç içinde öğrenmeye devam ediyoruz.”**

mevcut olsa da, iyi bir iş yerinin tanımı, sağladığı avantajlardan çok daha derin bir anlam ifade ediyor. Aslına bakarsanız harika bir iş yeri, çalışanların liderlerine duydukları güven, yaptıkları işlerinden duydukları gurur ve takım arkadaşlarından ne kadar keyif aldıkları ile derinden ilintilidir.

Buradan yola çıkarak bizi en heyecanlandıran ödülün Great Place to Work olduğunu söyleyebiliriz.

Peki bu ödül neden mi önemsiyoruz? Bu ödülün, 10 yıldır güven, hakkaniyet, saygı, gurur ve takım ruhunun üzerine oturttuğumuz kültürümüzün böyle bir ödülle taçlandırarak işveren markamıza değer katacağına inanıyoruz.

## **“Değerli hissettiğin yerdesin”**

Tam Finans 10 yaşında çok genç bir şirket... Hedefinde ülke ekonomisinin merkezi olan mikro işletmeler ve KOBİ’ler var. Temel amacımız, bu şirketlerin işlerini yapmaları ve devam ettirmeleri için gerekli olan “can suyu” olmak.

Bu ilkimiz doğrultusunda bazı önemli konulara odaklanıyoruz. Sürekli öğrenen, yenilikçi, kendi teknolojiyle hızlı çözümler üreten, öğrenmeye istekli, öğrendikleriyle çalışanlarına yol gösteren bir ekibi hedefliyoruz. Bu çerçevede çalışanlarımıza her zaman “Tam Destek” diyerek, bunları yapabileceklerine ve sınırlarını aşabileceklerine inandırmaya çalışıyoruz.

Kendimizi bu noktada öğrenmeye açık, küçük yaşta bir öğrenci gibi hissediyoruz. Öğrenmeye çok istekliken, başarının yanında bir taraftan eğlenmeyi de biliyoruz diyebilirim. Bu da bizi sınıfın gözde öğrencisi konumuna taşıyor. Bu stratejiyle yola çıkan “işveren markası” olarak çalışanlarımızın kendilerini değerli hissetmelerine odaklanıyoruz. Bu değerler doğrultusunda işveren markamızı, ‘Kendini değerli hissettiğin yerdesin’ söyleye ortaya koyuyoruz.

# Tam Finans'ın 3 vazgeçilmezi

Tam Finans İK Genel Müdür Yardımcısı Gülçe Okan, "işveren markası" stratejisini paylaşırken, "güven", "mutlu çalışan" ve "sürekli gelişim" yaklaşımlarına dikkat çekiyor. Bunların da "sadakat" oluşmasına büyük katkı yaptığını belirtiyor. Okan, "Çalışanlarımız yönetimimize ve şirketimize duyduğu güvenle tamamen işlerine odaklanabiliyorlar" diye konuşuyor.

**B**ulduğumuz sektör açısından "Güven" çok önemli. Bu bilinçle de çalışanlarımızın kendini güvende hissetmesi ve şirketimize güven duyması önceliklendirdiğimiz konularımızdan. Bununla birlikte güven ortamı içine mutluluk tohumları ekmek ve yeşertmek istiyoruz. Bu yüzden "Mutlu Çalışan" konseptimiz var. Çalışanlarımızın işini yaparken aynı zamanda da mutlu hissetmesini çok önemsiyoruz.

Diğer bir yaklaşımımız "Sürekli Gelişim". Çalışanlarımızın önce kendilerini sonra da şirketimizi bir sonraki adıma taşıyacak gelişimi sağlamaları bizim için çok kritik. Bu sebeple öğrenme kültürü çok yüksek bir şirketiz. Bu kültürü destekleyecek şekilde çalışma alanlarımızın çoğu yerinde mini kütüphanelerimiz ve çalışanlarımızın kitap vb. okuyabilecekleri ayrı bir kafemiz de bulunuyor.

## **GÜVEN VE SADAKAT ÖNEMLİ**

Sadakat ile "Karşılıklı Güven" kurgumuz arasında çok büyük bir ilişki olduğunu düşünüyoruz. Çalışanlarımız yönetimimize ve şirketimize duyduğu güvenle tamamen işlerine odaklanabiliyorlar.

Aynı zamanda biz çalışanlarımızı, "Tam Kahramanlarımız" olarak görüyoruz. Kahramanlar, her zaman destek beklenen karakterlerdir. Bizim kültürümüzde ise her durumda birbirimizi desteklediğimiz, sadece işler iyi gittiğinde değil, kötü gün dostu olduğumuzu da hissettiren kültürümüz bizim en büyük destekçimiz bu noktada.

O yüzden Tam Finans'ta "Karşılıklı Sadakat" ve "Karşılıklı Güven" birbirini desteklerken, bunun

sonucu olarak çalışanlarımız Tam Finans'ta uzun süreli çalışabilmek adına kendi nedenlerini rahatlıkla keşfedebiliyorlar.

Yetenekleri çekme konusunda en büyük avantajımızı, az önce bahsettiğim "Sürekli Gelişim" odağımız oluşturuyor. Biliyorsunuz, yeni kuşakta gelişim en önemli işveren çekiciliği noktalarından biri. Biz de bu noktada gelişimi sürekli olarak destekliyoruz. Kişisel gelişim programlarımız, profesyonel koçluk desteği, kişiye özgü eğitim şemaları, gelişim platformumuz Tam TV, mini kütüphane ve kitap kafemiz örnek olarak verebileceğim uygulamalarımız arasında.

## **DEĞİŞEN OFİS ORTAMINA HAZIRLIK**

Genel müdürlük ekiplerimizi pandemi süresince 2 gün uzaktan çalışma, saha ekiplerimizi hibrit çalışma modeline geçirdik. İş yeri hekimimizle bilgilendirme toplantıları yaptık.

Üst yönetimimizi çalışanlarımızla bir araya getirdik. "Çalışan Destek Programı" ile pandeminin psikolojik etkilerini azaltmaya çalıştık. Dijital eğitimler, video konferanslar ile çalışma şeklimizdeki yenilikleri paylaştık. Çalışanlara bireysel kullanımlarındaki ofis ekipmanlarını evlerinde kullanma fırsatı oluşturduk. Teknoloji yardımına başladık.

Periyodik olarak memnuniyet anketleri yapıyor, çalışanlarımızı dinliyoruz ve daha iyi neler olabileceğinin adını koyup, süreç içinde öğrenmeye devam ediyoruz. 2021'deki öğrenimlerimize ilaveten bu yıl iş/özel yaşam dengesini nasıl daha