

Employer brands

● **Duygu Erzurumlu Cengiz** Akkök Holding ve Akenerji İnsan Kaynakları Lideri

"Hedefimiz gurur duyulan şirket olmak"

Türkiye'nin önde gelen enerji kuruluşlarından Akenerji, Akkök Holding ve CEZ Group'un ortaklığında faaliyet gösteriyor. şirket, üç yıl önce 'İşveren Markası' olmak için çalışmalar başlattı. Akkök Holding ve Akenerji'nin İnsan Kaynakları lideri Duygu Erzurumlu Cengiz, "İşveren markası çalışmalarımızın ardından iş ilanlarımıza yönelik başvurular ilk etapta tam 7,5 kat birden artış gösterdi" diyor.

Türkçeye "İşveren Markası" olarak tercüme edilen "Employer Value Proposition" kavramı son yıllarda büyük önem kazandı. Özellikle pandemi sonrası dönemde biz yeni çalışma modellerini ve dolayısıyla yetenekleri çekme, çalışan bağlılığını arttırma gibi kavramları daha fazla konuşmaya başladık.  alışana sunulan maaş ve yan haklara ek olarak kurum kültürü ve değer seti adayların tercihinde belirleyici olduğu için Akenerji olarak bizler de bu anlayışı tüm süreçlerimize taşımış bulunuyoruz. Bir markayı oluşturan en önemli bileşenin ve en etkili marka elçilerinin çalışanlarımız olduğu bilinciyle hareket ediyor, buna yönelik aksiyonlar alıyoruz.

Bu düşünceden yola çıkarak yaklaşık 3 yıl önce işveren markası çalışmalarına başlama kararı aldık. İşimizin gerektirdiği donanımlara sahip çalışanlarımızın mutluluğunu odağına alan bir çalışmayla aramızdaki bağı g c lendirmeyi amaçladık. Çalışanların " alışmaktan mutlu olduğu", adayların " alışmayı arzu ettiği" ve ayrılanların ise " alışmış olmaktan gurur duyduğu" bir işveren olmak için



yola çıktık. 33 yıldır Türkiye'de elektrik üretim ticaretini yapan bir şirket olarak işimizi çok iyi yapmanın yanı sıra arkamızda Akkök Holding ve CEZ Grup gibi iki önemli markanın gücünü de hissediyoruz.

İş BAşVURULARINDA PATLAMA

Akenerji'deki işveren markası eksenli çalışmalarımızın ilk meyvelerini pandemi döneminde toplamaya başladık diyebiliriz. Bu süreçte çalışan bağlılığı çok ciddi bir sınava tabi tutulurken uygulamalarımız sayesinde herhangi bir aksama olmadan faaliyetlerimizi sürdürmeyi başardık.

Salęından kaynaklanan etkilerin en çok hissedildiği günlerde bile işe alımlara asla ara vermemiştik. İşveren markası çalışmalarımızın ardından iş ilanlarımıza yönelik başvurular ilk etapta tam 7,5 kat birden artış gösterdi.

“Salgından kaynaklanan etkilerin en çok hissedildiği günlerde bile işe alımlara asla ara vermedik. İşveren markası çalışmalarımızın ardından iş ilanlarımıza yönelik başvurular ilk etapta tam 7,5 kat birden artış gösterdi.”

Ortalama çalışma süresine baktığımızda ise 6,5 yıl gibi günümüz koşullarında çok iyi sayılabilecek bir ortalama sahibiz. Bu rakam bize, çalışan bağlılığı tarafında alınan aksiyonların işlediğini gösteren bir veri. İşten ayrılma niyeti araştırmalarında başlıca etmenler arasında iş stresi, tükenmişlik, örgütsel bağlılık eksikliği, iş tatmini, performans, iş güvencesi, iş motivasyonu, etik, liderlik vb. kavramlar ön planda yer alıyor. Bağlılık ve liderlik, bizim gerek eğitimlerde gerek çalışana sağlanan yan haklarda özellikle dikkate aldığımız iki konu. Dolayısıyla bizler de Akenerji’de bunun olumlu etkilerini gözlemliyoruz.

COVID’LE GELEN DEĞİŞİM

Pandemi dönemi çok hızlı aksiyonların alınması gerektiği ancak altyapısı buna uygun ve hazır olan şirketlerin konuyu fırsata dönüştürdüğü bir dönem oldu. Biz dijitalleşmede ve altyapı hazırlığında aksiyonlarımızı önceden aldığımız için hızlıca online çalışma sistemine adapte olduk ve gururla söylüyorum ki, 7/24 ‘emre amadelik’ oranlarının önemli olduğu bir sektörde faaliyet gösteren bir şirket olarak pandemi döneminde hiçbir operasyonumuzda aksama yaşamadık.

Santrallerde çalışanlarımızın sağlığını korumak adına birçok önlem aldık. Çalışanlarımızın motivasyon ve sağlığını korumak adına online egzersiz önerileri, eğitim ve etkinlikler, spor ve beslenme uygulamaları, psikolojik-sağlık danışmanlığı hattı, özel gün kutlamaları, sağlık sigortası bilgilendirmeleri, online gazete, dergi ve seminer imkanları sunduk. Akenerjililerin gelişimlerini yakından takip etmek, işveren markası çalışmalarını yürüten bir şirket olarak bizim için çok önemli. Gelişime açık yönleri belirleyip hedefler ve ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programları



oluşturuyoruz. Bu, Akenerji’deki insan kaynağı sürdürülebilirliğinin bir parçası.

ÖRNEK LİDERLİK MODELİ

“Geleceğe Liderlik Et” adını verdiğimiz programımız kapsamında titizlikle hazırladığımız, oldukça ayrıntılı bir yol haritası eşliğinde hem online hem yüz yüze eğitim ve uygulamaları içeren karma bir öğrenme süreci uyguladık. Şirket olarak kurumsal hedeflerimize ulaşırken, çalışanlarımızın da kişisel gelişimleri için büyük fayda sağladığımızı gördük.

Programımız sayesinde insan kaynaklarındaki en

Kültür kodlarımız

5 DEĞERİMİZ: Bildiğiniz gibi çalışanın kurum ile bağ kurmasının ardında kurum kültürünün önemli bir rolü var. Biz bu çalışmaları da pandemi öncesinde tamamlamıştık. Akenerji’nin değer setini ortaya çıkarmak için çalıştaylar düzenleyip; **ÖNCÜLÜK, GELİŞİM, ÇOK YÖNLÜLÜK, DİNAMİZM** ve **SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK** başlığındaki 5 değeri kültür kodlarımız olarak belirledik.

ENERJİNLE FARK YARAT: Böylelikle İşveren Değer Önermemizi oluşturduk ve slogan olarak ‘Enerjinle Fark Yarat’ı seçtik. Akenerji ailesinin üyelerini yeni vizyon ve misyonumuza ulaşmak için gerekli yetkinlikleri taşıyan ve kurumsal değerlerimizi yansıtan çalışanlara dönüştürmek hedefiyle yeni bir gelişim programı başlattık.

Employer brands

ENERJİ

● Duygu Erzurumlu Cengiz Akkök Holding ve Akenerji İnsan Kaynakları Lideri

prestijli ödülleri Brandon Hall Excellence Awards'ın "Liderlik Gelişiminde En İyi İlerleme" kategorisinde altın, "Karma Öğrenmenin En İyi Kullanımı" kategorisinde ise bronz ödüle layık bulunduk. Ayrıca dünyaca ünlü Stevies for Great Employer'dan covid dönemi insan kaynakları çalışmalarımıza 3 ayrı ödül geldi.

Çalışanlarımızın beklentilerine uygun biçimde maaş ve yan haklara ek; esnek çalışma, doğum günü izni, kıdem yılı kutlaması, bireysel gelişim takibi ve eğitim desteği,

online ve yüz yüze eğitimler, Akenerji Liderlik Modeli, çalışanların birbirleriyle ve kurumu temsil ederken kullanacakları yeteneklerini kuvvetlendirmelerini sağlayacak mikro eğitimler gibi olanaklar sağladık.

Çalışan bağlılığı konusu kesintisiz iletişim, anlama, planlama ve hayata geçirip tutundurma döngüsünün hiç bitmediği bir yolculuk. Dolayısıyla herkesin olduğu gibi bizim de önümüzde uzun bir yol var. Şu an tutundurma dönemindeyiz ve dönüşlerimiz oldukça olumlu. ■

"Sloganımız 'Enerjinle fark yarat!', bizi çok güzel özetleyen ve hedefimizi çok doğru konumlandıran bir cümle. Fark yaratacak çalışanlarla, fark yaratacak projelerle yolumuza devam ediyoruz."



"Bizi heyecanlandıran ödüller"

İşveren markası çalışmalarımızı taçlandıran tüm ödülleri, bizim için çok kıymetli ve her biriyle gurur duyuyoruz. Yine de içlerinden bir tanesini seçmek gerekirse Brandon Hall Mükemmellik Ödülü'nün bizi ayrıca sevindirdiğini söylemem gerekir. Çünkü Brandon Hall'da kazandığımız bir altın ve bir bronz ödül, uzun bir süreci kapsayan çalışmaların meyveliydi. Her kademeden bütün Akenerjililerin yoğun bir emek ve özveriyle dahil oldukları uygulamalarımızın uluslararası itibara sahip bir programda ödüle layık bulunması çok değerliydi. Böylelikle hem hedeflerimiz doğrultusunda çalışanlarımız için fayda sağlarken hem de çabalarımızın başarıya ulaştığını bir kez daha gördük. Tabi ki şirketimizi çeşitli "En Etkili 50 CHRO" listelerinde ve Altın Lider ödüllerinde de temsil etmenin gururunu yaşadık. Bu ödüller ve başarılar, bizim için ayrı bir mutluluk kaynağı, sevindirici yansımalar oldu.