

"Yeteneklerimizin becerisini artıracacağız"

Faaliyet alanında Avrupa'da ilk 5, dünyada da 12'de yer alan Norm Holding, "mükemmellik peşinde koşan küresel firma" vizyonu ile çalışanlarına eşsiz deneyim yaşatma peşinde koşan bir kuruluş. Bu sürecin yöneten Norm Holding İnsan Kaynakları Direktörü Filiz Ergin, küresel yetenek kıtlığının en üst seviyesinde olduğunu söylüyor. Ergin, "Mevcut yeteneklerin becerilerini en üst seviyeye çıkarmak gündemimizde" diyor...

Norm Holding olarak bugün 4 bine yakın çalışanımızla; 23 şirketimiz, 12 üretim ile 14 satış ve lojistik merkezimiz ile 9 farklı ülkede ulusal ve uluslararası pazarlarda bağlantı elemanları, pazarlama ve ticaret, teknoloji, eklemeli imalat, kalıp ve sac şekillendirme, kimya, makine ve otomasyon, tarım ve turizm alanlarında faaliyet göstermekteyiz. 50'nin üzerinde ülkeye ihracat yapmakta, bağlantı elemanları sektöründe Avrupa'da ilk 5, dünyada ise ilk 12'nin içerisinde yer almaktayız.

"Çalışan ile birlikte mükemmelliğin peşinde koşan, küresel bir firma olmak" vizyonumuzla sürecimizin odağında insan kaynağımız ve çalışan deneyimimiz var. Amacımız çalışanlarımıza ya da çalışan adaylarımıza eşsiz bir deneyim yaşatmak.

“ Her sürecin dijital olarak yürütüldüğü bu dönemde öğrenmeyi de dijital platformlar üzerinden devam ettirdik. Dijital platformlar üzerinden de etkileşime geçerek birbirimizden de öğrenmeye devam ettik. Birebir koçluklarımızı, grup koçluklarımızı da bu platformlar üzerinden yürüttük. ”

COVID NEYİ DEĞİŞTİRDİ?

Covid hepimizin alışkanlıklarının yeniden yapılandığı bir dönem oldu. Her gün sabah kalkıp geldiğimiz ofislerimize gelmeden; uzaktan çalışmaya başladık. Bir kez daha gördük ki hızlı değişebiliyoruz ve bunu esnekliğimiz ve dayanıklılığımız ile sağlıyoruz. Covid

aslında bir uyumlanma süreci idi. Kurum olarak bu süreç çok hızlı uyumlandık.

Mesafelerin ortadan kalktığı, teknolojinin yoğun kullanıldığı iş modelini bugün de devam ettiriyoruz. Bu dönemde DigiConnet dijital staj programlarımız ile stajyerlerimizle, kariyer günlerimiz ile de üniversiteler ile işbirliğimizi devam ettirdik.

Sağlık hizmetlerinden çalışanlarımızın daha hızlı ve endişe duymadan yararlanmalarını sağlayacak uygulamalar ile sürecimizi genişlettik. Sınırlanan birlikte olma ve temas ihtiyaçlarımızı da yine farklı araçlarla sağlamaya devam ettik. 'Biz Bize' toplantıları ile her zaman yanlarında olduğumuzu hissettirdik. 'Evde Kal Rehberi' ile hem kendileri hem de aileleri ile birlikte yapabilecekleri öneriler sunarak sosyal aktivitelerimizi yapılandırdık. Çalışanlarımızın ailelerini ve çocuklarını da unutmadık.

DİJİTALLEŞME YOLCULUĞU

Çalışan deneyimi yaratmak için insan kaynakları uygulamalarımızı dijital platformlar üzerinden yürütüyoruz. N haber iç iletişim platformumuz ile grup içi iletişimimizi kesintisiz yürütüyoruz, çalışanlarımız bordrolarını diledikleri zaman dijital platformlar üzerinden görebiliyor, yine izinlerini bu platformlar üzerinden planlayabiliyor, performans süreçlerini dijital ekranlar üzerinden takip edebiliyor, diledikleri zaman online gelişim platformundan gelişimlerine katkı sağlayabiliyorlar.

Süreçlerimizi dijitalleştirirken çalışanlarımızın da kendi süreçlerini kendilerinin dijital taşımasını istiyoruz. Bu kapsamda yapılandırdığımız "Revolutio'N Projesi" ile çalışanlarımızın yeni beceriler edinerek veri analizinde kullanmasını, dinamik ve güncel raporlar oluşturmasını destekliyoruz. Kurduğumuz Dijital Dönüşüm Komitesi



İşveren markası olmanın 3 bileşeni

1 İşveren markası olmanın ötesinde mükemmel bir çalışan deneyimi yaratma hedefimiz var. Bu hedefin de bileşeni aslında tek “yetenek”. Biz de yeteneği çekmek, elde tutmak ve eşsiz bir çalışan deneyimi sunmak adına tüm çalışmalarımızı bu kapsamda yürütüyoruz.

2 Organizasyonumuzda 3 neslin bir arada çalışması, yüzde 90 Y ve Z jenerasyonun bulunması bizim için çok büyük avantaj. En etkin işveren markası elçilerimiz çalışanlarımızı her süreçte dahil ediyoruz. Adına da “Seninle Birlikte” diyoruz. Bu süreçle daha kapsayıcı, çalışanlarımızın odakta olduğu ihtiyaçlarına yönelik tasarımlar yapabiliyoruz. Son dönemde Gelişim Koçları, OKR Koçları, iç eğitim uygulamaları ile her fonksiyonda diğer çalışma arkadaşlarına gelişim alanlarını belirlemesi ya da OKR metodolojisi ile hedeflerini belirleyebilmesi konusunda destek olacak elçiler yarattık.

3 Tarafsız kuruluşların desteği ile çalışanlarımızı dinleyerek süreçlerimizi çalışmak da bizim için kıymetli. 2021 yılında Kincentric ile yürüttüğümüz “Çalışanların Görüşleri Anketi” sürecinde 3 şirketimiz ile Türkiye’deki en iyi işverenler arasında yer aldık. Hedefimiz süreçlerimizi hep daha öteye taşıyarak tüm şirketlerimizle en iyi işverenler arasında yer almak.

ile şirketlerimizde dijitale taşınacak projeleri belirliyor hep birlikte çalışıyoruz.

Aday deneyimi yaratmak için ise işe alım ve onboarding sürecimizi uçtan uca dijital platform üzerinden yürütüyoruz. DigiConnect uygulamamız ile fiziken aynı şehirde bulunamadığımız öğrencilerle de bir araya gelebiliyoruz.

YENİ DÖNEM HAZIRLIKLARI

Bugün küresel yetenek kıtlığında son 16 yılın en yüksek seviyesindeyiz. Yeteneği çekmek ve tutundurmak ana gündemlerimiz arasında yer alıyor. Bu nedenle beceri bazlı yetenek stratejileri oluşturmak önemli. Mevcut yeteneklerin becerilerini en üst seviyeye çıkarmak gündemimizde.

Norm’da yeteneğin kim olduğundan yola çıkarak süreçlerimizi yeniden yapılandırdık. “Norm için lider, potansiyel çalışan kimdir, hangi yetkinliklere sahip olmalı, hangi davranışları göstermelidir” sorularına Norm’un dinamiklerini de göz önüne alarak tüm çalışanlarımızla birlikte yanıt verdik. Bunun üzerine tüm yetenek yönetimi sürecimizi kurguladık.

Kariyer planlama ve kademe ilerleme süreçleri ile çalışanlarımızın kariyer ve gelişim planlamalarını yapıyor ve Topluluk içi kariyer hareketi deneyimi elde etmelerini amaçlıyoruz.

Geleceğe uyum önceliklerimiz arasında. Liderlerimizi geleceğe hazırladığımız programlardan biri ENLider Sensin Liderlik Gelişim Programımız. 2022 yılında Brandon Hall Group tarafından düzenlenen 2022 İnsan Kaynakları Mükemmellik Ödülleri’nde, En İyi Liderlik Gelişim Programları kategorisinde; Gümüş Ödül alan ENLider

Sensin Liderlik Gelişim Programımız hibrit eğitim modeliyle uçtan uca tüm öğrenme metotlarını kapsıyor. Sınıf içi eğitimlerle yöneticilerin gelişimi destekleniyor. Koçluk görüşmeleri, grup koçlukları, dijital öğrenme platformları, 360 derece raporlar ve geribildirim görüşmeleri ile gelişimleri zenginleştiriliyor.

N Talent ve SAP Academy uygulamalarımız ile genç yeteneklerin çeşitli fonksiyonlarda profesyonel hayatı deneyimlemelerini sağlıyor, gelişim planları ve eğitimlerle mesleki ve kişisel gelişimlerini destekliyoruz.

Z KUŞAĞINA MESAJ

2019 yılından bu yana uyguladığımız NorMentor Programımız ile, ağırlıklı Y kuşağı çalışanlarımızla birlikte, Norm Holding’in stratejileri ve hedeflerine ulaşması, bugünün yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerinden faydalanarak genç çalışanlarımızın geliştirilmesini hedefliyoruz.

Bununla birlikte Norm Holding olarak bilineni tersine çeviren ReNorm Tersine Mentorluk Programımızı başlattık. İş ortağımız Evrim Kuran ile birlikte yürüttüğümüz süreçte genç çalışma arkadaşlarımız ile birlikte Yetgen öğrencileri de bizimle birlikte süreçte yer alıyor. Z kuşağı olan gençler mentor olarak, Norm Holding’in deneyimli yöneticilerine kendi gözlemlerinden işin, şirketin nasıl görüldüğünü, iş yaşamından neler beklediklerini anlatacaklar.

Z kuşağı Norm’u seçmeli çünkü genç enerjisiyle fark yaratarak bize öğretecekleri için oldukça sabırsızız.