

Nalan Ögüt Koray

MSD Türkiye, İnsan Kaynakları Direktörü

İnsanlığın Yeni Metamorfoz Hikâyelerine İhtiyacı Var!

İnsanlar, beklentiler, iş yapış şekilleri, meslekler; toplumların heyecanları, kültürler ve hepsiyle birlikte dünyamız da değişiyor. Eski alışkanlıkların ve uyum sağlamak konusunda zorluk çekmediğimiz kuralların yerini yeni normlar alıyor, içine doğduğumuz tanıdık dünya yerini bilinmezliklerle dolu, kestirilmesi zor bir geleceğe bırakıyor. Fakat sanılanın aksine yeni ve bilinmez bir gelecek ile tanışma tereddüdü, yeni normlara alışma kaygısı, değişimleri yönetme sorumluluğu yalnızca bizim başımıza gelmiyor ve sadece çağımıza özgü bir olgu değil. İnsanlık var olduğundan bu yana yaşadığı

değişimleri yönetme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmıştır. Toplumsal, bilimsel, teknolojik değişimlerin ve doğanın yarattığı zorlayıcı durumların etkisiyle binlerce yıldır insanlığın hayatına giren yeni normlar, eskimiş yeni normları geçersiz kılıyor.

Her ne kadar değişimleri ortaya çıkaran ve yeni normları geri dönülemez şekilde tesis eden zorlayıcı etkiler bir anda ortaya çıksa da, yaşadığımız değişimlerin temelleri çok daha uzun soluklu bir maceranın sonuçlarıdır. İnsanlığın yarattığı ve hiçbir zaman durağan olmayan bu hikâye her an eskiyor ve tahribata uğruyor. O yüzden yeni metamorfoz hikayelerine ihtiyacımız var. İçine doğduğumuz, içinde yaşadığımız fakat artık ufkumuza dar gelen kabuğumuzu değiştirme arzusu, yeni normlara kapı aralayan değişim isteği bize hiç de yabancı değil. Bize yabancı gelen ve endişe duymamıza neden olan zorlayıcı etkiler, aslında uzun zamandır süregelen değişimleri de hızlandıran etkenler. Bunun geçen yüzyıldaki karşılığı dünya savaşları idi. Dijital dönüşüm yolunda çok daha önceden başlayan bu yüzyıldaki hikâyemizi ise hiç beklemediğimiz bir virüs hızlandırdı.

Yeni norm olarak dijitalleşme

COVID-19 pandemisi tüm dünya olarak bizi hiç beklemediğimiz bir anda ve psikolojik olarak hiç hazır olmadığımız bir şekilde yakaladı. Gerek kültürel, gerek ekonomik, gerekse de

Bize yabancı gelen ve endişe duymamıza neden olan zorlayıcı etkiler, aslında uzun zamandır süregelen değişimleri de hızlandıran etkenler. Bunun geçen yüzyıldaki karşılığı dünya savaşları idi. Dijital dönüşüm yolunda çok daha önceden başlayan bu yüzyıldaki hikâyemizi ise hiç beklemediğimiz bir virüs hızlandırdı.



insan ilişkileri anlamında bu kadar birbirimize entegre olduğumuz bir dönemde salgın bize yeni mesajlar vermeye başladı. Bunlardan biri fiziki izolasyondur. Örneğin; bu kavrama çok aşına olmasak da kavramın hızlandırdığı sonuçlardan biri olan dijitalleşme, bizim yeni gerçekliğimizdir. Bu yüzden de zaten hâlihazırda güçlenen ve hayatımızın yeni normu olan bu olgu, pandemi döneminde hayatımızda çok daha derinlere nüfuz etmeye başladı.

Öyle görünüyor ki, bu dönemde dijital yatırımları yapan kurumlar da rakiplerine göre bir adım önde yönettiler süreci. Daha önceki yatırımlarıyla kazandıkları dijital olgunluk sayesinde, karar alma mekanizmalarını çok daha hızlı işlettiler ve müşterilerine, çalışanlarına çok daha hızlı ve etkin bir şekilde ulaştılar. Dijital dönüşümlerini tamamlamamış şirketler ise ilk kez karşılaştıkları bu durum karşısında, zarar görmemek ve hayatta kalabilmek için sadece mücadele etti. Diğer şirketlerin yeniliği sürüklemeye, değişimi yönetme içgörülerini ve yetenekleri varken bu şirketler sadece ayakta kalabilmek mücadelesi verdi. Ne yazık ki bazıları da başarılı olamadı. Dijitalleşme, bu yüzyılın başından beri aslında güçlü bir şekilde geldiğine dair bize kesin mesajlar iletmişti. Pandemi dönemi de bu mesajları daha yüksek bir şekilde yüzümüze haykırmış oldu. Artık eğitimden ticarete, sağlık hizmetlerinden adalet sistemine hayatın her alanında dijitalleşmeden bahsediyoruz. O yüzden dijital dönüşümün bir parçası olmakla yetinmeyip aynı zamanda öncüsü de olma motivasyonu, organizasyonumuzu daha da ileriye taşımayı hedefliyoruz.

İnsan kaynakları politikamız, gelişim odaklı kültürümüz ve çalışanlarımıza olan yaklaşımımız ile onları yeni geleceğe hazırlıyoruz. Çünkü geleceğimizi, yani yeni normları yönetecek ve dönüştürecek olanların onlar olduğunu biliyoruz.

Çalışanlarımızı geleceğe hazırlıyoruz

MSD Türkiye olarak, pandeminin ülkemizde görüldüğü ilk günden itibaren saha ziyaretleri de dâhil tüm iş süreçlerimize dijital ortamda devam ederek çalışanlarımızın evlerinden çalışmasına imkân sağladık. Bu noktada, zaten hayata geçirdiğimiz dijital projelerimize ve dijital yatırımlarımıza hız verdik. Bu dönemi bir fırsata dönüştürmek adına, iletişim kanallarımızı hiç olmadığı kadar açık tutmaya ve paydaşlarımızı dinlemeye özen gösterdik. Özellikle de çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak adına birçok yeniliği hayata geçirdik. Ekip olarak birbirimiz ile iletişimimizi güçlendirmek ve gelişmeler karşısında atacağımız adımları belirlemek adına düzenli aralıklarla dijital ortamda bir araya geliyoruz. Ayrıca materyallerimizde artık dijital deneyim ve uygulamalara daha da fazla önem vermeye başladık. Pazarlama gibi daha özelleşmiş birimlerdeki çalışanlarımız için özel içerikle farklılaşmış platformları da hayata geçirmeye başladık.

Öte yandan çağın gereklerine ve yeni kuşakların beklentilerine paralel olarak eğitim ve gelişim alanında dijitalleşme sürecine geçtiğimiz senelerde başlamıştık. Bu dönemde platformlarımızı daha da zenginleştirmek adına onları dijital içerikler ile destekliyor, ayrıca video ve etkileşimli eğitim tarzında kendi içeriklerimizi hazırlamaya da öncelik veriyoruz. Bu noktada amacımız çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları farklı kaynaklara her an ulaşabilmesi. Online platformlarımız üzerinden çalışanlarımıza liderlik, yetkinlik temelli gelişim ve iş süreçlerimiz ile ilgili farklı videolar, makaleler, kısa eğitimler sunuyoruz. İçinde bulunduğumuz salgın süreci tasarlamış olduğumuz mobil platformların kullanım oranlarını üst seviyeye çıkardı ve ilgiyi daha da arttırdı. Dijital platformlarımız sayesinde çalışanlarımız ile etkin bir şekilde etkileşime girme ve onlardan geri bildirim alma şansı da yakaladık.

Yıl içerisinde periyodik aralıklarla belirli bir ajandada gerçekleştirdiğimiz yüz yüze eğitimlerimizi de dijital platforma taşıyarak, 10 ila 15 kişilik sanal sınıflarla eğitimlerimizi sürdürüyoruz. Eğitim ve dijital içerik

konularını belirlerken çalışanlarımızın gelişim önceliklerini konsolide ederek öncelikli ortak gelişim alanlarına odaklanıyoruz. Eğitimlerde paylaşım ve birbirimizden öğrenmeye de geniş zamanlar ayırıyoruz. İnsan kaynakları politikamız, gelişim odaklı kültürümüz ve çalışanlarımıza olan yaklaşımımız ile onları yeni geleceğe hazırlıyoruz. Çünkü geleceğimizi, yani yeni normları yönetecek ve dönüştürecek olanların onlar olduğunu biliyoruz. 21. yüzyılın ruhunu “sürekli değişim” olgusu oldukça iyi yansıtıyor. Bu yüzden, MSD olarak biz de iş sonuçlarımıza ulaşma sürecinde, organizasyonumuzun çevik bir yaklaşımla yeni değişim ve trendlere uyum sağlamasını ve hatta geleceği tasarlamasını önceliklendiriyoruz. Çalışanlarımızı da sürekli olarak bu değişimin parçaları ve yaratıcıları olmaları için cesaretlendiriyoruz.



Sonuç

Milyonlarca yıl önce yaşamış atalarımız ile benzer bir süreçten geçiyoruz. Onlar değişimi yarattı, yönetti ve yeni bir geleceği bir sonraki kuşağa devretti. Biz de pandemi süreci ile birlikte hızını artıran bir dijital dönüşümün tam ortasındayız. Bunu biz yarattık, bizim insanlık hikâyemizde bu dönüşüme yeni bir sayfa açarak yönetecek olanlar da bizleriz. Şu an pandemi gibi zorlayıcı ve hatta yıkıcı bir etki ile karşı karşıyayız. Bu zorluğu ancak dönüşümün bir parçası olabilenler ve bunu yönetebilenler atatabilecek. Bu kapsamda MSD olarak, öncü olmaya gayret ederken, üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirdiğimize inanıyoruz.