

“Tüm çalışanlarımızın liderlik özelliklerini geliştirmeye devam ediyoruz”

MSD Türkiye Bölgesi Genel Müdürü Gözde Güllüoğlu, MSD’nin liderlik anlayışını, kadın çalışanlarının gelişimine verdikleri önemi, başarıya ulaşma kültürlerini ve kapsayıcılık değerlerini BusinessMED’e anlattı



MSD’nin kurum kültüründen gelen liderlik anlayışından bahsedebilir misiniz? Bu anlayışın Türkiye Bölgesi’nde yerleşmesi adına neler yapıyorsunuz?

MSD Türkiye olarak, liderliği yönetim ve işleyişin gerekli bir parçası olmanın ötesinde, deneyim ve bilgi aktarımının gerçekleşmesi için bir fırsat olarak değerlendiriyoruz. İnsan odaklı çevik bir organizasyonun temellerini atarken, hep birlikte işimizi, daha duyarlı olmayı ve kurduğumuz ilişkilerle daha çevik olmayı birbirimizden öğrenerek bütün ekibimizi başarıya hazırlıyoruz. Dijitalin yarattığı dönüşümü içerde tamamlayarak, kendi olabilen, motive, yetkili ve yetkin çalışanların olduğu bir iş ortamı için çalışıyoruz.

“Hizmet eden, yapıcı ve kapsayıcı liderlik” anlayışını benimseyen MSD Liderlik Ekibi’nin çok önem verdiği programlarından Katılımcı Liderlik girişimi kapsamında düzenli olarak yeni bilgilerle donatılmış çeşitli projeler ve eğitimlerle kapsayıcılık ve çeşitlilik odağımızı yeniliyor, daha iyisi için hep birlikte öğreniyor ve çalışıyoruz. Bütün yöneticilerimiz, daha aktif ve besleyici yönlendirme yapabilmek adına CoResolve Katılımcı Liderlik eğitimi aldı. 2022 senesinde gerçekleştirdiğimiz ‘Liderlik Her Gün 2022’ kapsamında da çeşitlilik ve kapsayıcılık konusuna odaklanarak kendimiz ve çevremiz için herkesi dahil

edebilen bir güven kaynağı olma yetkinliğimizi geliştirmeyi hedefledik. Bu projeleri ve günlük işleyişimizi yönlendirmesi adına 2021’de hiyerarşinin etkisinden uzak, çeşitli ve kapsayıcı yüksek kültür oluşumunu desteklemek amacıyla NGNfesto isimli 5 maddelik kendi manifestomuzu oluşturduk. Bütün MSD’lilerin kendilerini ekibimizin eşit, dahil edilmiş ve önemli bir üyesi olarak görmesini amaç edinerek, tüm çalışanlarımızın liderlik özelliklerini geliştirmeye devam ediyoruz.

MSD Türkiye’nin üst kademelerinde de kadın sayısının çoğunlukta olduğunu görüyoruz. Liderlik Takımı ve çalışanlardaki kadın oranını öğrenebilir miyiz? Bu doğrultuda çalışmalar yürütüyor musunuz?

Türkiye’deki 30. yılımızda kadın çalışan oranımız yüzde 44’e, Liderlik Ekibimiz’de ise yüzde 88’e ulaştı. MSD Liderlik Ekibi, kadının iş dünyasına katkısını ve karşılaştığı engelleri aşmanın önemini çok iyi anlıyor. Dolayısıyla projelerimizi yalnızca hakim olduğumuz sağlık sektörüne değil, bütün iş dünyasına yönelik gerçekleştiriyoruz. Bu sosyal fayda ve eşitlik inisiyatiflerimizden biri, Women’s Network platformumuzla yürüttüğümüz “Empowered” projesi. Bu proje kapsamında, genç kadınları kariyer yolculuklarına hazır-

lanırken destekliyoruz. Üniversiteli kadın öğrencileri iş hayatına hazırlamanın çok önemli olduğuna inanıyoruz ve iş dünyasının profesyonel kadınlarından alacakları mentorluk desteği ve eğitim ile yetkinliklerini artırmayı ve kafalarındaki soruları gidermeyi hedefliyoruz. 3. kohortunu bu yıl gerçekleştirdiğimiz projenin ilk 2 senesinde Boğaziçi Üniversitesinden 17 kadın öğrenciye mentorluk ve eğitim desteği verdik. Bu seneki faaliyetlerimiz kapsamında ise İTÜ ile iş birliği yapıyoruz ve programımız dahilinde 10 öğrenci eğitim ve mentorluk desteği alıyor.

Women's Network platformumuz kapsamında PWN İstanbul ve Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi iş birliği ile düzenlediğimiz "Sağlığa Yön Verecek Kadın Liderler Gelişim Programı"nı organize ederek sağlık ve ilaç sektöründeki kadın liderlerin gelişimini çok yönlü olarak desteklemekle beraber kişisel ağlarını da genişletmeyi hedefliyoruz.

MSD'nin birbirinden öğrenerek başarıya ulaşma kültürü olduğundan bahsetmiştiniz. Bunu desteklemek adına nasıl faaliyetler gösteriyorsunuz?

Çalışanlarımızın geleceğe yönelik gelişimlerinde farklı deneyimlerle güçlenmeleri çok önemli. MSD Future Leaders Academy ile bu alanda çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Geleceğin liderlerini yetiştirmek üzere kapsamlı mülakatlarla seçtiğimiz "Management Trainee"lerimize, 2 yıllık süre içerisinde 6 ayda bir gerçekleştirilen rotasyonlarla farklı departmanlarımızı deneyimleme imkanı sunuyoruz. Böylelikle kariyer yolculuklarına en uygun olan çalışmaları yakından tanıyabilme ve gelişim alanlarına yönelik farkındalıklar edinebilme olanağı sağlıyoruz. Bunun yanı sıra Geçici Görevlendirme (GIG) Programı sayesinde sunulan esnek kariyer fırsatı ile ekip üyelerimizin aynı anda farklı departmanlarda çalışma deneyimine ulaşmasını mümkün kılıyoruz. Ayrıca, kıdemli çalışanlarımızın menti olduğu tersine mentorluk uygulamamız olan URTurn gibi programlar sayesinde, hem yeni gelen arkadaşlarımızla deneyim paylaşımı yapıyor hem de jenerasyonlar arası gelişim fırsatı yakalıyoruz.

MSD için çeviklik ne anlama geliyor? Çevik olmak size neler katıyor?

Çevikliğin temelinde, değişen koşullar ve ekiplerle çalışırken, liderlik ekibinin aynı önceliklerde el sıkışması ve odaklanması var. Bu ortak kararlılık organizasyonun her seviyesinde aynı önceliklere sahip olunmasını sağlıyor, bu şekilde daha hızlı hareket etmeyi hedefliyoruz.

30. yılımızda pandemi süreci esnasında başladı-

ğımız çevik dönüşüme de devam ediyoruz. Çevik dönüşümümüzün başında, dijitalleşme paralelinde kendi olabilen, motive, yetkili ve yetkin çalışanların olduğu bir iş ortamı yaratmaya odaklanmıştık. Bu süreçte, genç ve dinamik kadromuzun gelişimine katkı sunmaya ve onları doğru kişilerle bir araya getirerek takım içindeki ve üst hedeflerine hizmet edecek kararları kendilerinin alabildiği bir iş modeli benimsedik. İş süreçlerini sadeleştirmek ve değer üretmeyen işleri durdurmakla birlikte bu yalın formun çalışanlarımızın kişisel gelişimine vakit ayırabildiği bir çalışma ortamı yaratmasını sağladık. Süreç ilerledikçe, kişisel gelişime fırsat tanıyan bir iş modelinin ne kadar değerli olduğunu bizzat deneyimlemiş olduk.

Bugün hibrit modelimiz devamlılığını sürdürüyor ve daha üretken olması ve yaratıcılığa destek olması için sürekli olarak yeni bulgularımızla modelimizi besliyoruz. Çalışanlarımızın özerk bir şekilde kapasite kullanımlarını ve yeteneklerini dengeleyerek potansiyellerini ortaya çıkardıkları bir iş kültürü geliştirmenin önemini anlıyoruz ve bu doğrultuda MSD'lilere destek olmaya devam ediyoruz. Pandemi sürecinde iş kültürümüzde yaşamak durumunda kaldığımız dönüşüm, her insanın kendine özgü koşulları olduğunu net bir şekilde önümüze serdi. Çevik bir iş kültürü ile farklı kişisel iş modellerini ve çalışanların özerkliğini destekleyerek başarıya daha rahat bir şekilde ulaşabileceğimizi öğrendik. İlerleyen süreçte de çevik kültürümüzü daha da geliştirerek her durumda sosyal faydaya hizmet edebilen bir güç olmayı hedefliyoruz.

MSD'nin kapsayıcılık değerleri doğrultusunda gerçekleştirdiği projelerden bugüne nasıl dönüşler aldı? Bu sonuçları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Bu yıl, LinkedIn'in ilk defa Türkiye özelinde yayınladığı LinkedIn Top Companies 2023 listesinde dahil olduk. Türkiye'de çalışan memnuniyetine katkı sağlayan ve çalışanlarının kendilerini uzun vadeli başarıya hazırlayacak kariyer oluşturmalarına en çok yardımcı olan 15 şirketin dahil edildiği listede bulunmak, liderlik ekibimizin hayata geçirdiği programlar ve sunduğu eğitim ile fırsatların somut bir takdiri oldu. Bunun yanı sıra MSD Türkiye Bölgesi Genel Müdürü olarak Ekonomist dergisinin "En Güçlü 50 Kadın CEO" listesinde ikinci kez yer aldım. Kişisel bir ödül gibi dursa da aslında Liderlik Takımımız ile MSD kültürünü Türkiye'deki 30. yılımızda da işimize ve çalışma ortamımıza başarılı bir şekilde yansıtmamızın sonucu, tüm MSD Türkiye çalışanlarının ödülü olduğunu düşünüyorum.