BORÇELİK

Borçelik
Çalışan İlişkileri Politikası

Kısa açıklama

İnsan Kaynakları stratejilerimiz çerçevesinde tasarlanmış en iyi çalışan deneyimini yaşatmak amacıyla çalışan İnsan Kaynaklarının ana süreçleri bu politika dahilinde yürütülür.

Çalışan İlişkileri Politikası

Farklılaşan ihtiyaçlara göre tasarlanmış en iyi çalışan deneyimini yaşatmak üzere çalışma misyonumuz; değer yaratan, hayata anlam katan, mutlu, fark yaratan ve gücünü çalışanlarından alan bir organizasyon yaratmak ve yaşatmak vizyonumuzla buradayız.

Borçelik, politikalarını oluştururken Borusan Grubu İnsan Kaynakları Strateji ve Uygulamalarını baz alır.

Borçelik, iş hayatındaki farkın "insanla" oluştuğuna inanan bir şirket olarak, çalışanlarıyla olan ilişkilerinde sürekliliği sağlayarak güvene dayalı bir ortam yaratır, ortak dil ve değerleri yaşatır.

Borçelik vizyonu; değer yaratan, hayata anlam katan, mutlu ve gücünü çalışanlarından alan bir organizasyon yaratmak ve yaşatmayı hedefler. Bu sayede, Borçelik şirketlerini çalışan bağlılığı yüksek ve en iyilerin çalışmak için tercih ettikleri ilk şirket konumuna getirir.

İnsan kaynakları stratejilerimiz çerçevesinde tasarlanmış en iyi çalışan deneyimini yaşatmak amacıyla çalışan İnsan Kaynaklarının ana süreçleri aşağıda yer alan politikalar dahilinde yürütülür:

İlkelerimiz

Organizasyon Yapısı ve Çalışma Koşulları
Çalışanlarımıza merkezinde insan olan, farklılıklara değer veren, iş etiği ilkelerine bağlı, gelişim odaklı, yüksek performansı destekleyen, kapsayıcı iş ortamları sunarız.

Borçelik şirketinde, organizasyonel yapılar; şirket stratejileri, hedefleri ve ihtiyaçları doğrultusunda en yalın şekilde oluşturulur. Dijitalleşme ile zaman ve mekândan bağımsız, verimli, üretken, yenilikçi ve dijital çalışma yöntemleri uygulanır. Matris, yatay ve esnek yapılanmalar, çevik çalışan ekipler, farklı kaynak kullanım koşulları da ihtiyaca göre uygulanır.

Tüm çalışanların çalışma ortamındaki mutluluğu ve refahı için en doğru çalışma koşulları geliştirilir. Anlamlı, ilham veren iş ve çalışma ortamlarının oluşturulması, uygun olan hallerde iş-yaşam dengesini gözeten esnek çalışma saat ve şekillerinin belirlenmesi, farklılaşan çalışan ihtiyaçlarına özel çalışma refahı (well-being) uygulamaları ve iş sağlığı ve güvenliğini temel alan fiziksel ve davranışsal düzenlemeler yapılır.

Yetenek Kazanımı ve İşveren Markası
Güçlü işveren markamızla ve yenilikçi işe alım araçları, programları ve iş birlikleri geliştirerek Borçelik strateji ve hedeflerine ulaşmasını destekleyecek en iyi yetenekleri kazandırmak ana hedefimizdir. Bu çerçevede, ihtiyaçlarımız doğrultusunda tasarlanmış modern işe alım süreç ve yöntemleri ile adayların adil bir şekilde değerlendirilmesi esastır.

Çalışan İlişkileri Politikası

İşe alım sürecinde en yüksek katma değeri yaratacak yetenekleri bulmak üzere yola çıkılır. Adaylar, işe fonksiyonel uygunluklarının yanı sıra Borçelik değerlerimize, liderlik modelimize ve organizasyona iş dışında farklı konularda değer katma potansiyeline de önem vererek değerlendirilir.

Borçelik vizyonunu destekleyecek genç yetenekleri gruba kazandırmak ve geleceğin liderlerini yetiştirmek amacıyla Alpha Genç Yetenek Programı merkezi olarak uygulanır.

Yeteneği Geliştirme ve Elde Tutma
Çalışanlarımızın potansiyellerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi için yatırım yapılması Borçelik'in en önemli öncelikleri arasındadır. Şirket stratejileri ve hedeflerinden yola çıkarak bireysel hedeflerin belirlenmesi ve ölçümlenerek ödüllendirilmesi adımlarını içeren Performans Yönetiminde adalet ve objektivite esastır ve tüm yöneticiler ekiplerinde bu koşulları sağlamaktan sorumludur.

Yetenek Yönetimi sürecinde yüksek performans ve örnek davranış gösteren yüksek potansiyelli çalışanlar belirlenir ve gelişimleri için özenli bir gelişim yatırımı uygulanır. Yetenek Yönetimi sürecinde, grup şirketlerindeki yönetim rollerinin yedekleri ve yüksek potansiyelli çalışanlar ile ilgili rotasyon planları tasarlanır.

Grup veya şirket içinde açılan rollerde değerlendirilme önceliği grup/şirket çalışanlarındadır. Uygun aday bulunmaması durumunda, dış adaylar da değerlendirilme sürecine dahil edilir. Her çalışan terfi sürecinde eşit hak ve uygulamaya tabiidir, yüksek potansiyel ve performans gösteren çalışanlar, terfi sürecinde yönetim ekipleri tarafından önceliklendirilir.

Borusan Akademi ile çalışanların gelişimine yatırım yapılır. Borusan Akademi tarafından kurum kültürünü besleyen programlar, liderlik gelişim programları ve fonksiyonel yetkinliklerin gelişimini hedeflen programlar tasarlanır ve uygulanır. Bunun yanı sıra, bireysel, teknik ve mesleki gelişime yatırım yapacak programlar şirket ihtiyaçları özelinde hazırlanılır ve hayata geçirilir.

Tüm bu gelişim fırsatlarının yanında, Borçelik çalışanlarından kendilerini geliştirmek için çaba göstermeleri beklenir.

Borçelik Liderlik Modeli ve Gelişimi
Borçelik'te liderler, işlerinin yanı sıra, birlikte çalıştıkları ekip üyelerini, diğer ekiplerle olan iş birliği ve birlikte başarma odaklarını ve bireysel farkındalıklarını yönetmeyi önemser ve bunun için insan, ekip ve bireysel farkındalık yönetim kaslarını geliştirirler.

Çalışan İlişkileri Politikası

Bireysel farkındalık sahibi, ekibinin gücüne inanan, birlikte başarmayı önceliklendiren ve geleceği hedefleyerek bugünden harekete geçen Borçelik liderlerinden beklenen yetkinlik ve davranışlar Borçelik Liderlik Modeli'nde detaylı olarak tanımlanmıştır.

Borusan Akademi tarafından tanımlanan Liderlik Gelişim Programı sayesinde liderlik kasları güçlendirilir ve organizasyonlarına 'ilham veren' liderler olarak yetiştirilir.

Tanıma Takdir ve Toplam Ödül Yönetimi

Toplam Ödül Yönetimi süreci; yüksek performansı destekleyen, çalışanların iş hedeflerine katkısı ve yetkinliklerini merkeze alan, motive edici ve rekabetçi ücret, yan haklar ve tanıma takdir uygulamalarını içermektedir.

Borçelik'te işler, uluslararası geçerliliği olan bir iş değerlendirme metodolojisine göre, tüm rollerin iş büyüklüğü ve karmaşıklığı, rolün temel sorumluluk seviyesi, organizasyona görece katkısı, rol için gerekli bilgi/beceri/deneyim ve kişinin yetkinliklerini dikkate alınarak değerlendirilir.

İş değerlendirme süreci paralelinde, makroekonomik veriler, piyasada geçerli ücret politikaları, uzun vadeli hedefleri dikkate alarak oluşturulan ücret politikaları belirlenir.

Kişilerin iş büyüklükleri ve karmaşıklığı, performansları, şirket içi ve şirket dışı ücret dengesi, tecrübesi dikkate alınarak yasal yükümlülüklere uygun olarak ücret yönetimi yapılır. Ücret yönetiminde şirket içi adalet-objektivite dengesi ve şirketin ödeme gücü gözetilir.

Çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları doğrultusunda, rol ve iş büyüklüğüne göre değişen içerik ve esneklikte yan haklar merkezi olarak tanımlanır ve uygulanır.

Toplam ödüllendirme yaklaşımının bir parçası olan performans prim sistemi, şirketin hedeflerini gerçekleştirmesi ve hedeflerinin üzerinde iş sonuçları elde etmesini, başarıyı ödüllendirerek çalışanları üstün performans göstermeye teşvik etmeyi ve hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmeyi hedefler. Sene sonunda, yıl sonu performansı ve ödeme gücü paralelinde bireysel performans sonuçları baz alınarak performans notu uygun olan çalışanlara kademeleri bazında yıl sonu performans primi ödenir.

Çalışan İlişkileri Politikası

Çalışan Bağlılığı Yönetimi

Borçelik'te, çalışanların bağlılığını takip etmek ve yine çalışanlardan gelen öneri ve beklentileri dikkate alarak bağlılığı güçlendirmek hedeflenir. Güvenli, etik değerlerin yaşatıldığı, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi dikkate alan bir iş ortamı sağlamak ve doğru liderlik stilleri ile pozitif bir organizasyonel iklim yaratarak sürdürülebilir çalışan bağlılığı sağlamak ana önceliktir.

Bu hedefle, bağımsız şirketler aracılığı ile düzenli olarak çalışan bağlılığı araştırması yapılır ve bu süreç içinde çalışanların öneri ve beklentileri de toplanır.

Bağlılık anketi sonucu ortaya çıkan fırsat ve gelişim alanları İnsan Kaynakları ve yönetim ekipleri tarafından incelenir, gerekli aksiyonlar planlanarak, hayata geçirilir ve gelişimleri takip edilir.

Sendikalaşma Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmeleri

Sendikalar, organizasyonda yapıcı ilişkiler oluşturan ve bu ilişkileri güçlendirmede rol oynayan önemli oluşumlar olarak görülür. Bu kapsamda Borçelik'te örgütlenme özgürlüğü ilkesine bağlı kalınarak organizasyon içinde sendikalar ve çalışanları proaktif olarak dahil edecek yapılar bulunur.

Sorumluluk ve İzleme

İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları ve Çalışan İlişkileri politika ve prosedürlerini hazırlamak, yayınlamakla, bu prosedürleri sürdürülmesi için destek vermekle ve çalışanların süreçlerin geliştirilmesine katılımı sürecinin devamı için ortamın sağlanmasıyla sorumludur.

İnsan Kaynakları ve Çalışan İlişkileri politikası ile ilgili uygulamalar, İnsan Kaynakları tarafından düzenli olarak izlenecek ve değerlendirilecektir.

Kerem ÇAKIR
Genel Müdür