



Performans Kültürü Değişimi ile Başarı Öyküsü

BOYNER

Nedenler?

► İlerlemeyi takip edebilmek

► Ölçülebilir hedeflerle ilerlemek

► Ortak hedeflerle aynı yöne bakmak

► Öncelikleri herkes için net olacak şekilde belirlemek

► Çalışan bağlılığını, performansını ve yetkinliğini artırmak



”

“Çalışanlarımızın sistemin bir parçası olarak hedeflerini kendilerinin belirlemesinin, sorumluluk alma duygusunu artırdığını gözlemliyoruz. Aynı zamanda şirket stratejilerini görerek, onlara hizmet edecek hedeflerini kendileri belirledikleri için şirketin başarısında rol sahibi olduklarını hissediyorlar.”

Boyner

”

Faydalar?



Çalışma ortamı

Şeffaf bir çalışma ortamı



Takım ruhu gelişimi

Takım OKR'leri ile takım ruhunun gelişmesi



Kullanıcı dostu

Kullanıcı dostu bir platform



Esnek yapı

Değişen şartlara uyumu kolaylaştıran esnek bir yapı



Öncelikleri belirleme

Önceliklere odaklanabilme

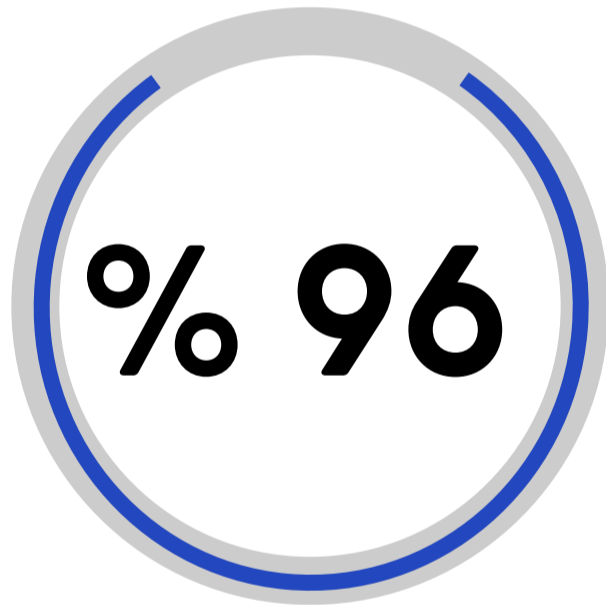


Sorumluluk

Çalışanların sorumluluk alma duygusunun artması



Sonuçlar?



OKR giriş
tamamlanma
oranı

“Çalışanlarımız sistemi benimseyerek %96 oranında OKR girişlerini tamamladılar, yeni çalışanlarımız da sistemin bir parçası olmak üzere 2 ay içerisinde OKR’lerini oluşturarak sisteme giriş yapıyorlar. Aynı zamanda belirlenen OKR’lerin ilerlemelerini aktif olarak takip edebiliyorlar.”