



Performans Kültürü Değişimi ile Başarı Öyküsü



Nedenler?

- ▶ Çalışanların şirket hedeflerini net şekilde bilmeleri ve takip etmelerini sağlamak
- ▶ Bireysel hedefleri şirket hedef ve stratejisi doğrultusunda belirlemek
- ▶ Şeffaf bir çalışma ortamı yaratmak
- ▶ Ortak hedefler etrafında hizalanmak
- ▶ Daha ölçülebilir ve anlık takip edilebilir hedefler
- ▶ Bire bir görüşmeleri ve geri bildirim kültürünün yaygınlaştırmak



”

“Geleneksel performans yönetimi sürecinde her ne kadar şeffaf bir yönetim tarzı benimsemeye çalışsanız da çalışanlar her zaman şirketin ulaşmak istediği nokta hakkında ortak bir görüşe sahip olamayabiliyor. Biz OKR ile tüm şeffaflığımız ve açık iletişimimizle şirketimizin kısa ve uzun vadeli planlarına yönelik hedeflerini çalışanlarımızla paylaştık ve çalışanlarımızın da aynı hedefe koşabileceği ortak hedefler belirlemesinin önünü açtık.”

Etiya

”

Faydalar?



WOKR anlık takip imkanı ile şeffaflığın ve ortak amaç kültürünün yaygınlaşması



WOKR kolay kullanımı ile dönüşüm sürecinin benimsemesinin kolaylaşması



Anlık ilerleme takibi ile hızlı aksiyon alabilme



1:1 görüşmeler ile çalışan-yönetici görüşmelerinin daha sık ve etkili yapılması



"WOKR; hedeflere yönelik dilediğimiz zaman check-in yapabilmemizi, ilerlemeleri notlar ile desteklememizi, hedefleri anlık takip edebilmemizi ve gerekli aksiyonları hızlı alabilmemizi sağlayan bir platform."

Sonuçlar?

Hedef giriş ekran kullanımı arttı ve çalışanların şirket hedefleri ile hizalanması sağlandı.

Hedefler daha net, anlaşılır ve ölçülebilir hale geldi.

Bire Bir görüşmeler ve takibi, sistemden ulaşabildiğimiz raporlar ile daha kolay bir hal aldı.



Bire Bir Görüşme
tamamlanma oranı

“Bire Bir görüşmeler tamamlanma oranımız %100’e erişti.”