



Performans Kültürü Değişimi ile Başarı Öyküsü



Nedenler?

- ▶ Dijitalleşme gereksinimine cevap vermek
- ▶ Birbiriyle uyumlu ilerleyen ekipler yaratmak
- ▶ Hibrit iş yapış şekline uygun yönetim yapısını oluşturmak
- ▶ Esnek bir modele duyulan ihtiyaç
- ▶ Şirket içindeki herkesin aynı yöne bakabilmesini sağlamak
- ▶ Hızlı karar alan bir yapıya dönüşmek



Faydalar?



Şirket stratejilerinin herkes tarafından anlaşılması



Zaman ve mekândan bağımsız ortak amaçlar etrafında buluşulması



Çalışanlar için yapılan işte bir anlam bulunması



Çalışanların büyük resme olan katkılarını görmeleri



Sık geri bildirim ortamının yaratılması



Çalışan ve yöneticiler arasında iletişimin güçlendirilmesi



Sonuçlar?



“Performans yönetimindeki değişiklik aslında bir kültür dönüşümü. İş yapış şekillerinin kalıcı olarak değişmesi sonucunda daha esnek, güncel ve çalışan odaklı bir yapı ile ortak gayelerle hareket eden ekipler kurmak ve liderlerimizi geliştirmek için yola çıktık.”

Yönetici ve çalışanların bire bir görüşmelerle daha sık bir araya gelmesi

Anlık ilerleme takibinin rahatlıkla yapılması

Çalışan bağlılığının ve motivasyonun artması

Yaşayan sürekli bir performans yönetimi kültürünün oluşması

”

“WOKR platformunu kullanarak oluşturduğumuz **Yapı Kredi Diyalog** ile iletişim ve geri bildirim odaklı bir yapı kurmayı hedefledik. Çalışanların katılımı, şirket stratejilerinin anlaşılması ve herkesin kendi katkılarını net görebildiği bir ortam ile önemli yetenekleri kurumumuzda tutmayı amaçlıyoruz.”

Yapı Kredi

”