



Asena Kaçmaz
Daiichi Sankyo Türkiye
İK ve Kurumsal İletişim Direktörü

Yüz yılı aşan tecrübesi ile Japonya'nın en büyük ve köklü ilaç şirketlerinden Daiichi Sankyo, Türkiye'de 12 yıldır faaliyetlerini başarıyla sürdürüyor. Herkesin çalışmak istediği şirket olmaya odaklandıklarını belirten Daiichi Sankyo İK ve Kurumsal İletişim Direktörü Asena Kaçmaz ile Daiichi Sankyo'nun İK uygulamalarını ve pandemi sürecinde hayata geçirdikleri projeleri konuştuk.

İnsan Odaklı Yaklaşımımız ile Yeni Nesil İlaç Şirketinin Temelini Atıyoruz

Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

2004 yılında İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldum. Mezuniyetimden hemen sonra hızlı bir şekilde iş hayatına giriş yaptım. Netsis Yazılım, Nokia, Chep Konteyner ve Palet (Brambles Group Company) gibi farklı sektörlerde ve uluslararası şirketlerin insan kaynakları birimlerinde farklı rollerde görev aldım. İlaç sektörüne geçişim ise 2014 yılında gerçekleşti. Actavis'te insan kaynakları müdürü olarak sektöre adımımı attım. Bu süreçlerde çok kıymetli tecrübeler edindim. Özellikle Actavis ile Allergan ve Actavis ile Teva birleşme süreçlerinde aktif rol alarak, süreç ve birimlerin yönetimini gerçekleştirdim. Bu projelerin deneyim olarak önemi, iki farklı kurum kültürünün bir potada eritilerek uyumlu ve verimli yeni bir ekip oluşturulmasıydı. Ardından Teva'da insan kaynakları direktörü olarak görev yaptım. 2019 yılı itibarı ile de Daiichi Sankyo İlaç ailesine katıldım.

Daiichi Sankyo Türkiye organizasyonu hakkında bilgi verir misiniz? Ekip kaç kişiden oluşuyor?

2008 yılından bu yana İstanbul ofisiyle Türkiye'de faaliyetlerini yürüten Daiichi Sankyo, 100 yılı aşan tecrübesiyle Japonya'nın en büyük ve köklü ilaç şirketleri arasında yer alıyor. Hedef odaklı yenilikçi tedavilere yönelik Ar-Ge çalışmaları gerçekleştiren Daiichi Sankyo, dünyada 7 yılda 8 onkoloji ürününü kullanıma sunmayı amaçlıyor. Türkiye'deki gündemimizde ise kardiyoloji alanında liderlik ve onkolojide lider konuma erişmek için hazırlıklara başlamak var. Teknolojiyi iyi kullanan, esnek ve çevik bir yapımız var. İçinde yaşadığımız ekosistem için sürekli katma değer üreten bir yaklaşım benimsedik. Paydaşlarımızın ihtiyaçlarını tespit ediyor, mümkün olan tüm noktalarda

varlığımızı hissettiriyoruz. Odağımızda 'herkesin çalışmak istediği şirket' olmak bulunuyor. Şu an saha ekibimizle birlikte 80 kişiyi aşan bir operasyon gücüne sahibiz. Çalışan profilinizi nasıl tanımlarsınız? Ekibimizi, 21. yüzyılın dinamizmine ve dönüştürücü ruhuna uygun, genç, merak eden ve öğrenme iştahı yüksek, yeni teknolojileri kullanmaya hevesli, duygu ve hedef birliği içinde çalışan bir takım olarak tanımlayabilirim.

Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Daiichi Sankyo'yu çalışmak için tercih edilir yapan en önemli özellikleri neler?

İK politikalarımız ve İK uygulamalarında temel referans noktalarımız insan odaklılık ve şirket içi demokrasi. Her biri bir kıymet olan çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik konforlarını artıracak politikalar üretiyoruz. Demokratik bir çalışma ortamında, her seviyeden ekip arkadaşımızın iş sonuçlarına katkısını görebilmesine ve başarının parçası hissedebilmesine önem veriyoruz. Yeni neslin ihtiyaçlarının da farkındayız, onlara şirketimizin gitmek istediği yeri ve hedeflerini anlatıyoruz. Daiichi Sankyo İlaç olarak biz geleneksel hiyerarşik kalıplardan uzak, katılımı teşvik eden, dijitalleşmiş iş yapış biçimlerini kullanan yeni nesil bir ilaç şirketiyiz.

Çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırmak üzere neler yapıyorsunuz?

Özellikle Covid-19 pandemi dönemi ile beraber insan kaynaklarının öneminin daha da arttığını düşünüyorum. Herkesin evden çalıştığı bir dönemde mevcut motivasyonu ve momentumu korumak ve hatta artırmak tüm yöneticilerimizle beraber önceliğimiz haline geldi. Hayatın dijitalleştiği bir dönemde çalışanlarımıza ve ailelerine gönderdiğimiz

küçük sürpriz paketlerle dokunduk. Yine çalışanlarımızdan gelen fikirler doğrultusunda oluşturduğumuz sosyal kulüpler sayesinde hem içimizdeki yetenekleri görme fırsatını yakaladık hem de iş birliğini kuvvetlendirdik. Belirsizliği deneyimlediğimiz bu dönemde çalışanlarımızın kendilerini iyi ve güvende hissetmeleri için düzenli şekilde şirket bilgilendirmeleri yaptık ve yapmaya devam ediyoruz. Bu dönem de dijital tabii ki çok kullandık ve geliştirdiğimiz mobil uygulama sayesinde her gün sosyal hayatlarımızdan paylaşımlar yapıyor, kitaplar, filmler, yemekler hakkında sohbet ediyor aynı zamanda gerçekleştirdiğimiz projeleri tüm arkadaşlarımızla paylaşma fırsatı buluyoruz.

Çevik yönetim ve organizasyon modeli uyguluyor musunuz? Çalışanlarınızın profesyonel gelişimleri için onlara nasıl imkânlar sunuyorsunuz?

Dijitalleşmek ve çağın gereklerine uyumlanmak çeviklik konusunda kaslarımızı güçlendiriyor. Tüm süreçlerimizde dijitalleşme konusunda önemli bir yol kat ettik ve bunun üzerinde çalışmaya ve öğrenmeye devam ediyoruz. Daiichi Sankyo ilaç'ı sürekli öğrenen organizasyon olarak tanımlamam çok doğru olacaktır. Tüm çalışanlarımıza farklı deneyimler kazanmaları için alan yaratıyoruz ve onları farklılıkları deneyimlemeleri için cesaretlendiriyoruz. Bugünün gerçeğinde bilgiye ulaşmak artık çok daha kolay. Bunun bilinciyle bizler de çalışanlarımızın potansiyelini ortaya çıkaracak programlar ve projeler yapıyoruz. Çalışanlarımızı şirketimize yeni fikirler getirmeleri için, 'neden' sorusunu daha fazla kullanmaları için teşvik ediyoruz. Kısa vade planlarımızda global bir şirket olmanın avantajını da kullanarak, uluslararası platformlarda daha fazla Daiichi Sankyo Türkiye çalışanını görmek var.

Kadın çalışanları desteklemek üzere özel uygulamalarınız var mı?

Daiichi Sankyo ilaç'ın yönetim mimarisi içinde kadın yöneticilerimizin önemli katkıları var. Ancak, insan odaklı yaklaşımımızla tüm çalışanlarımızı bütüncül bir bakış açısıyla değerlendiriyoruz. Aile içi sorumluluklarımız, kişisel gelişim alanlarımız, entelektüel

meraklarımız için hepimizin zamana ve enerjiye ihtiyacı var. Bu konuda anlayış birliği ve empatiyle ilerliyoruz. Tek bir yaşamımız var ve bunu dengeli yaşayan çalışanların daha üretken olduğuna inanıyoruz.

Daiichi Sankyo sosyal sorumluluk alanında hangi projelerle ön plana çıkıyor?

Son dönemde hemen her sektörde olduğu gibi bizim de çalışmalarımıza Covid-19 pandemisi damga vurdu. Daiichi Sankyo; Japonya merkezli uluslararası araştırmacı bir ilaç firması olarak aşı için yapılan bilimsel çalışmaların içinde yer alıyor. Bizler de Türkiye ekibi olarak sağlık çalışanlarımıza katkımızı çeşitli projelerle sunduk. Sağlık çalışanları için Covid-19'dan Korunma Rehberi video serisi ve QTCCOVID.com'un Dijital Sağlık ve Biyoinformatik Derneği ile Dr. Siyami Ersek Eğitim ve Araştırma Hastanesi iş birliğinde hazırlanmasına destek olduk. Türkiye'nin her noktasında hekimlerin hizmetinde olan bu site, Covid-19 şüphesi taşıyanların veya hastaların kardiyolojik risk verilerini hesaplayarak müdahale ve tedavi sürecinde zaman kazandıran bir araç olarak kullanılıyor.

Projemizin Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulu onayı alması ise bir başka sevindirici gelişme oldu. Uzmanlık örgütlerine yönelik pek çok dijital çözüm desteğimizin yanı sıra, korunma ekipmanları konusunda başış yaptık. Türk Eğitim Vakfı'nın Covid-19 sürecinde vefat eden sağlık çalışanlarının çocuklarına yönelik burs fonuna katkılarımız oldu. Yine Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Kurumu'na nakdi başış yaptık. Kısa bir süre önce de 19 hekim ve sağlık çalışanı bir araya gelerek kurumsal katkılarımızla, 'Sessiz Kahramanlar' projesini hayata geçirdiler. Projeye Haluk Levent de destek verdi. Covid-19 mücadelesinde hayatını kaybeden sağlıkçılarımızı Aşık Veysel'in Uzun İnce Bir Yoldayım adlı eserini seslendirerek andılar. Proje sosyal medyada, basında, TV haberlerinde geniş yer bularak misyonunu başarıyla yerine getirdi. Daiichi Sankyo ilaç olarak ülkemizde ihtiyaç görülen her noktada hekimlerimizin, sağlık çalışanlarımızın ve hastalarımızın yanı başında olmaya, sağlık sistemimize katkı vermeye devam edeceğiz.



İK politikalarımız ve İK uygulamalarında temel referans noktalarımız insan odaklılık ve şirket içi demokrasi. Her biri bir kıymet olan çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik konforlarını artırabilecek politikalar üretiyoruz. Demokratik bir çalışma ortamında, her seviyeden ekip arkadaşımızın iş sonuçlarına katkısını görebilmesine ve başarının parçası hissedebilmesine önem veriyoruz.