# **AMAÇ VE KAPSAM**

Esnek Yan Hak Prosedürü, INFINIA çalışanlarına çeşitli yan hak seçenekleri sunarak bireysel ihtiyaçlarına ve tercihlerine uygun çözümler sağlamayı amaçlar. Bu süreç, çalışanların iş-yaşam uyumunu iyileştirmek, memnuniyetlerini artırmak ve şirketin genel verimliliğini desteklemek için esneklik ve kişiselleştirme odaklı bir yaklaşımdır.

Bu prosedür, INFINIA bünyesindeki tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar için geçerli olan yan haklar süreçlerini kapsar.

1. **TANIMLA****R**
   1. **Esnek Yan Hak Paketleri: Çalışanlara sunulan çeşitli yan hak seçenekleri.**
   2. **Yan Hak Kullanım Raporları:** **Çalışanların yan haklarını ne sıklıkta ve hangi seçenekleri tercih ettiklerini gösteren detaylı raporlar.**
   3. **Memnuniyet Anketleri:** Çalışanların yan haklardan ne kadar memnun olduklarını ölçmek için düzenlenen periyodik anketler.
   4. **Geri Bildirim Toplama Oturumları:** Çalışanların yan haklarla ilgili düşüncelerini, önerilerini ve memnuniyetsizliklerini paylaşmak için düzenlenen toplantılar.
   5. **Performans Göstergeleri ve Hedefler:** Yan hak sürecinin başarısını ölçmek için belirlenen hedefler ve performans göstergeleri.
   6. **Yönetim Değerlendirmeleri:** Yönetim düzeyinde yapılan toplantılarda yan hak sürecinin performansının değerlendirildiği oturumlar.
   7. **İyileştirme Aksiyonları:** Elde edilen geri bildirimler ve performans verileri doğrultusunda sürecin sürekli olarak iyileştirilmesi için belirlenen aksiyonlar.
   8. **Bütçe Uyum Oranı:** Yan haklar için ayrılan bütçenin, planlanan hedeflere uygun şekilde kullanılma durumu.
   9. **Kullanım Oranı:** Çalışanların esnek yan hak paketlerini ne oranda kullandığını gösteren performans göstergesi.
   10. **Yan Hak Seçenekleri:** Esnek yan hak paketleri kapsamında sunulan farklı yan hak seçenekleri, çalışanların çeşitli ihtiyaçlarına ve tercihlerine yönelik çözümler içerir.
2. **SORUMLULUKLAR**
   1. **İK Departmanı**
      1. Esnek yan hak paketlerinin tasarlanması, yönetilmesi ve sürecin işleyişinin sağlanması.
      2. Çalışanların yan haklarla ilgili bilgilendirilmesi ve lansmanların düzenlenmesi.
      3. Yan hak sürecinin performansını izlemek ve değerlendirmek.
      4. Çalışan memnuniyetini artırmak için sürekli iyileştirme çalışmalarını koordine etmek.
   2. **Departman Yöneticileri**
      1. Çalışanların yan hak seçeneklerini anlamalarına ve doğru tercihler yapmalarına destek olmak.
      2. Yan hakların etkin bir şekilde kullanılmasını teşvik etmek ve takip etmek
   3. **Çalışanlar**
      1. Esnek yan hak paketlerini bilinçli bir şekilde kullanmak ve ihtiyaçlarına uygun seçimler yapmak.
      2. Sürece katkıda bulunmak için geri bildirimler vermek ve öneriler sunmak.
   4. **Üst Yönetim**
      1. Yan hak sürecinin stratejik hedeflerle uyumunu sağlamak.
      2. Sürecin etkinliğini ve iş sonuçlarını düzenli olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde yönlendirici kararlar almak.

# **UYGULAMA**

## **Tasarım ve Planlama**

* + 1. Bu aşamada, İK Uzmanı ve İK Yöneticisi hangi yan hakların sunulacağı, nasıl sunulacağı ve bütçe ayrılması gibi konuları belirler. Ayrıca iletişim stratejileri de bu aşamada hazırlanır.
    2. Mevcut yan hak paketleri için güncel fiyat araştırması yapılır.
    3. Gelen istek ve öneriler dahilinde yeni kategorileriler mevcut kataloğun içerisine dahil edilir.
    4. Seçimlerin gerçekleşeceği platform güncellenir.

## **Tanıtım ve Eğitim**

## Tasarım aşamasından sonra, esnek yan hak paketleri çalışanlara tanıtılır. Hangi yan hakların sunulduğu, bu hakların nasıl kullanılacağı, sınırları ve avantajları gibi detaylar çalışanlara sunulur.

## İK departmanı, çalışanlara yan hak seçenekleri hakkında detaylı bilgi verir ve nasıl kullanacakları konusunda rehberlik eder. Bu aşamada, kullanım kılavuzları ve online materyaller de paylaşılır.

## **Seçim ve Hakların Tanımlanması**

## Bu aşamada, belirlenen süre içerisinde çalışanlar kendilerine sunulan esnek yan hak seçenekleri arasından uygun olanları seçerler.

## İK departmanı, çalışanlara yan hak paketleri hakkında detaylı bilgi verir ve her bir yan hak seçeneğini açıklayan rehber katalog paylaşımı yapar.

## İK departmanı, çalışanlardan gelen soruları yanıtlar ve gerektiğinde destek sağlar.

## Seçilen kategoriler seçimden 1 hafta sonra hesaplara tanımlanır kullanıma uygun hale getirilir.

## **İzleme ve Geri Bildirim:**

* + 1. İK departmanı sürecin performansını izler ve çalışanlardan geri bildirimler toplar.
    2. Yan hakların kullanım oranı, memnuniyet düzeyi ve etkinliği düzenli olarak değerlendirilir.
    3. Bu geri bildirimler, sürecin iyileştirilmesi ve güncellenmesi için önemli ipuçları sağlar.

## **Sürekli İyileştirme:**

## Elde edilen verilere dayanarak, İK departmanı ve üst yönetim süreci sürekli olarak gözden geçirir ve iyileştirme çalışmaları yapar.

## Yan hak seçenekleri ve iletişim stratejileri, çalışanların ve şirketin ihtiyaçlarına göre güncellenir.

## Süreçteki başarılar ve zorluklar göz önünde bulundurularak, gelecek dönemler için stratejik planlar oluşturulur.

1. **PERFORMANS KRİTERLERİ VE ÖLÇÜMÜ** 
   1. **Yan Hak Kullanım Oranı**
      1. Çalışanların sunulan esnek yan hak seçeneklerinden ne ölçüde faydalandığını belirlemek için yan hakların kullanım oranı izlenir.
      2. Bu, her bir yan hak seçeneğinin ne sıklıkta tercih edildiğini ve hangi seçeneklerin daha popüler olduğunu anlamak için önemli bir göstergedir.
   2. **Memnuniyet Düzeyi Anketleri**
      1. Çalışanların esnek yan hak paketleriyle ilgili memnuniyet düzeylerini ölçmek için düzenli olarak memnuniyet anketleri yapılır.
      2. Bu anketler, çalışanların yan hak paketlerinden ne kadar memnun olduklarını, hangi alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğini ve önerilerini belirtmelerini sağlar.
   3. **Hak Kullanımında Verimlilik**
      1. Yan hakların kullanımında verimliliği ölçmek için, işe alım sistemleri üzerinden yan hakların seçim süreci ve uygulanması takip edilir.
      2. Bu, yan hakların seçiminden başlayarak, uygulanması ve sonuçlarına kadar olan sürecin ne kadar hızlı ve sorunsuz olduğunu değerlendirir.
   4. **Geribildirim ve Değerlendirme Oturumları**
      1. İK departmanı tarafından düzenlenen geribildirim oturumları ve performans değerlendirmeleri, sürecin etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirme fırsatlarını belirlemek için önemlidir.
      2. Bu oturumlar, çalışanların yan hak süreciyle ilgili görüşlerini paylaşmalarını ve önerilerde bulunmalarını sağlar.
   5. **Yönetici ve Üst Yönetim Değerlendirmeleri**
      1. Yöneticilerin ve üst yönetimin, esnek yan hak paketlerinin şirketin genel hedefleriyle uyumlu olduğunu ve çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığını değerlendirmek için düzenli olarak performans değerlendirmeleri yapılır.
      2. Bu değerlendirmeler, sürecin stratejik hedeflere ne ölçüde katkı sağladığını belirlemek için kullanılır.
2. **RİSK VE FIRSATLAR**
   1. **Riskler**
      1. **Bütçe Aşımı:** Yan hakların maliyeti beklenenden fazla olabilir.
      2. **Yetersiz Katılım:** Çalışanların yan hakları tam olarak kullanmaması.
      3. **Yan Hakların Adaletsiz Dağılımı:** Part-time ve full-time çalışanlar arasında yan hakların adaletsiz dağılımı.
      4. **Veri Güvenliği:** Çalışanların yan hakları ile ilgili kişisel bilgilerin güvenliği.
      5. **Yönetim Zorluğu:** Yan hak paketlerinin yönetiminde yaşanacak zorluklar.
      6. **Rekabet**: Diğer firmaların daha cazip yan haklar sunarak çalışanları çekmesi.
      7. **Uyumsuzluk:** Çalışanların ihtiyaçları ile yan hakların uyumsuzluğu.
      8. **Memnuniyetsizlik:** Yan hakların çalışan beklentilerini karşılamaması.
      9. **İletişim Eksikliği:** Yan hakların çalışanlara yeterince anlatılmaması.
      10. **Dış Etkenler:** Ekonomik ve yasal değişikliklerin yan haklar üzerindeki etkisi.

## **Fırsatlar**

* + 1. **Çalışan Memnuniyetinin Artırılması:** Esnek yan hak paketleri, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanabilir ve bu da çalışan memnuniyetini artırabilir. Çalışanların ihtiyaçlarına cevap veren yan haklar sunmak, şirket kültürünü ve çalışma ortamını olumlu yönde etkileyebilir.
    2. **Rekabet Avantajı Sağlama:** Çalışanlar için cazip yan haklar sunmak, şirketin rekabet avantajını artırabilir. Nitelikli çalışanları çekmek ve elinde tutmak için önemli bir faktör olabilir, bu da şirketin başarısını artırabilir.
    3. **Çalışan Bağlılığının Güçlendirilmesi:** Esnek yan hak paketleri, çalışanların şirkete olan bağlılığını artırabilir. Uygun yan haklar sunmak, çalışanların şirkete olan sadakatini ve uzun vadeli bağlılığını artırabilir.
    4. **Verimlilik ve İnovasyonu Teşvik Etme:** Yan haklar, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve motivasyonlarını artırabilir, bu da verimliliği artırabilir. Aynı zamanda, çalışanların ihtiyaçlarına uygun yan haklar sunmak, inovasyonu teşvik edebilir ve yaratıcı düşünme becerilerini artırabilir.
    5. **Personel Devir Oranını Azaltma:** Çalışanların ihtiyaçlarına uygun yan haklar sunmak, personel devir oranını azaltabilir. İyi tasarlanmış bir yan hak paketi, çalışanların şirkette kalma isteklerini artırabilir ve uzun vadeli iş ilişkilerinin kurulmasına yardımcı olabilir.
    6. **Şirket İtibarını Güçlendirme:** Çalışanların yan haklardan memnuniyeti, şirketin itibarını güçlendirebilir. Cazip yan haklar sunmak, şirketin çalışan dostu bir işveren olduğu algısını güçlendirebilir ve marka değerini artırabilir.

1. **ÇEVRESEL RİSK VE FIRSATLAR**
   1. **Çevresel Riskler**
      1. **Rekabetçi Baskılar:** Rakip firmaların sunduğu geniş yan haklar paketleri, şirket içindeki çalışan memnuniyetini azaltabilir ve çalışanların ayrılma eğilimini artırabilir.
      2. **Maliyet Artışları:** Rakip firmaların sunmuş olduğu geniş yan haklar paketleri, şirketin maliyetlerini artırarak rekabet gücünü olumsuz etkileyebilir.
      3. **Çalışan Devir Hızı:** Rakip firmaların daha cazip yan haklar sunması, şirket içinde çalışan devir hızını artırabilir ve iş gücü sürekliliğini olumsuz etkileyebilir.
      4. **Yasal ve Düzenleyici Baskılar:** Rekabetçi yan haklar sunma yarışı, şirketi yasal ve düzenleyici baskılara maruz bırakabilir ve uyum maliyetlerini artırabilir.
      5. **Marka ve İtibar Riskleri:** Rakip firmaların sunduğu daha kapsamlı yan haklar, şirketin marka ve itibarını olumsuz etkileyebilir ve çalışan algısında düşüşlere neden olabilir.
      6. **İnovasyon Baskıları:** Rakip firmaların yenilikçi yan haklar sunması, şirketin inovasyon yeteneğini zorlayabilir ve rekabet avantajını azaltabilir.
   2. **Çevresel Fırsatlar**
      1. **Rekabet Avantajı Oluşturma:** Rakip firmaların yan haklarını inceleyerek ve değerlendirerek, şirketin kendi yan haklarını daha cazip hale getirecek rekabet avantajları oluşturabiliriz.
      2. **Yenilikçi Yan Haklar Geliştirme:** Rakip firmaların yan haklarını takip ederek ve değerlendirerek, şirketin yenilikçi ve çekici yan haklar geliştirmesi için fırsatlar bulabiliriz.
      3. **Çalışan Bağlılığını Artırma:** Rakip firmaların sunduğu yan hakları analiz ederek, şirketin kendi yan haklarını iyileştirerek çalışan bağlılığını artırabilir ve çalışan memnuniyetini yükseltebiliriz.
      4. **Verimlilik ve İnovasyon Odaklılık:** Rakip firmaların yan haklarını değerlendirerek, şirketin daha verimli ve inovasyon odaklı yan haklar geliştirmesi için fırsatlar bulabiliriz.
      5. **Pazarlama ve İtibar Olanakları:** Rakip firmaların yan haklarını inceleyerek, şirketin kendi yan haklarını pazarlamak ve marka itibarını artırmak için fırsatlar keşfedebiliriz.
2. **Riskler için Çözüm Önerileri**
   1. **Rekabetçi Analizlerin Güçlendirilmesi:** Rakip firmaların yan haklarını sürekli olarak izlemek ve analiz etmek için güçlü bir rekabetçi analiz süreci oluşturulabilir. Bu analizler, rakip firmaların stratejilerini ve yan haklarını anlamak için önemli bir araç olabilir.
   2. **Esnek Yan Hak Paketlerinin Yeniden Değerlendirilmesi:** Şirketin mevcut yan hak paketleri düzenli olarak gözden geçirilerek, rekabet ortamına uygun şekilde güncellenmesi sağlanabilir. Bu, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmak için önemli bir adım olabilir.
   3. **İnovasyon ve Yaratıcılığı Teşvik Etme:** Şirket içindeki ekiplerin, rekabetçi bir ortamda yenilikçi ve yaratıcı yan haklar geliştirmeleri teşvik edilebilir. Bu, rakiplerden farklı ve çekici yan haklar sunarak rekabet avantajı elde etmeyi sağlayabilir.
   4. **Çalışan Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi:** Çalışanların yan haklar konusundaki geri bildirimleri düzenli olarak toplanıp değerlendirilerek, şirketin yan hak politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesi sağlanabilir.
   5. **Hızlı Tepki Yeteneğinin Güçlendirilmesi:** Rekabetçi ortamda hızlı değişikliklere ayak uydurabilmek için, şirketin hızlı tepki yeteneğini güçlendirmek önemlidir. Esneklik ve adaptasyon, rakip firmaların yan haklarının etkilerine karşı daha dirençli olmayı sağlayabilir.

Daha detaylı bilgi almak için İnsan Kaynakları Departmanı ile iletişime geçebilirsiniz.