

KAYTARAN UZMAN

Giriş

Merhaba ... Bey/Hanım,

Aşağıda “rol oynama” egzersizinde kullanabileceğiniz detaylı veriler var. Bu veriler ışığında son paragrafta sizden bekleneni 30 dakika hazırlanma süresinden sonra gerçekleştirmenizi istiyoruz.

OLAY

Kurumsal bir şirkette İnsan Kaynakları Müdürü olarak görev yapmaktasınız. Performans dönemi yaklaşıyor ve ekibinizde İşe Alım Uzmanı olarak çalışan Gizem’le bu yılın ilk 6 ayı için performans görüşmesi gerçekleştirmeniz gerekiyor. Gizem aslında şirketin “yetenek” olarak gördüğü kişilerden ve geçen yılki performans sonuçları da oldukça iyi. Bu senenin başından beri Gizem’in performansında düşüş olduğunu fark ediyorsunuz ve bunun evlilik sürecinde olmasının bir yansıması olabileceğini düşünüyorsunuz.

Bununla birlikte Gizem son 2 aydır neredeyse her hafta sistemden bir günlük yıllık izin girişi yapıyor ve siz bunları onaylıyorsunuz. Başta rahatsız olmasanız da artık işe bu kadar sık devamsızlık yapması hoşunuza gitmemeye başlıyor çünkü işlerin aksama ihtimalinden endişe ediyorsunuz.

Gizem’in ana sorumluluklarından biri üniversitelerin kariyer etkinliklerine şirket adına katılım sağlamak. Bir diğeri ise gerek üniversitelerin kariyer etkinliklerinden gerekse kariyer sitelerinden/platformlarından yeni mezun olacak genç yetenekleri şirketin staj ve MT (Genç Yetenek) programlarına dahil edebilmek.

Veri 1

Bu hafta başında ekipte Uzman Yardımcısı olarak çalışan ve henüz 1 yıllık tecrübesi bulunan Pınar’dan aşağıdaki e-postayı aldınız.

“Merhaba ... Bey/Hanım,

Size bir konuda bilgi vermem gerekiyor. Aslında Gizem size haber vermemi istemedi ama ben bu konudan haberiniz olması gerektiğini düşündüm. Yine de bunu benden öğrendiğinizi söylemezseniz sevinirim. Bildiğiniz gibi kariyer etkinliklerinin planlanması, organizasyonu Gizem’in sorumluluğunda ve şirketi temsilen etkinliklere kendisinin katılması gerekiyor. Fakat buna rağmen son 2 hedef üniversite etkinliğine katılmayıp beni gönderdi. Zaten şirketin sosyal medya hesabında yer alan etkinlik fotoğraflarına bakarsanız sadece beni göreceksiniz. Evet, bu etkinliklere katılmak benim için de bir fırsat ancak henüz bu konularda yeterince tecrübem olmadığından Gizem yokken çok iyi idare edemediğimi düşünüyorum ve endişeleniyorum. Bu durumun şirketin itibarına zarar vermesini asla istemem.

Takdir sizin tabii ki, ben sadece haberiniz olsun istedim.

Saygılarımla,”

Veri 2

Birkaç gün önce Satış Müdürü Kerem Bey'den aşağıdaki maili aldınız.

"... Merhaba,

Duyduğuma göre bu seneki MT/Genç Yetenek başvuruları çok fazlaymış, bravo gerçekten. Geçen sene başvuru toplamakta bile zorlanmıştınız diye hatırlıyorum. Bu sene bu durum kimin başarısı bilmiyorum ama sanırım seni ve Gizem'i tebrik etmem gerek. Biliyorsun bizim departmana 3 MT/Genç Yetenek almak istiyorum. Talep formlarını doldurup teslim etmiştim. Bir an önce aday görüşmelerine başlayıp süreci hızlandırabilirsek çok sevinirim. Malum satış önemli, satış beklemez. 😊

İyi çalışmalar dilerim,"

Veri 3

İnsan Kaynakları Direktörü olarak ekibin başında bulunan Ahmet Bey'den dün gelen mail aşağıdaki cümleleri içeriyor;

"Merhaba ...,

Bu yazışma aramızda kalsın lütfen. Bana bu konuda görüşlerini aktaran arkadaşları zor durumda bırakmak istemiyorum. Gizem'le ilgili birtakım sıkıntılar yaşandığının farkındayım. Açıkçası ekip içindeki kişilerden bazı yorumlar ve yakınmalar kulağıma geliyor. Gizem'in son zamanlardaki sorumsuz davranışlarına ben de ekipteki diğerleri gibi fazla müsamaha gösterdiğini ve esnek davrandığını düşünüyorum. Gizem'le eskiden beri tanışıyordu olduğunuzu, onu önemseydiğini biliyorum. Elbette onu ben de önemsiyorum. Yine de lütfen gerekli aksiyonları bir an önce al ve onun performansının daha fazla düşmesine izin verme.

İyi çalışmalar."

Veri 4

"Tüm bunları Gizem'le konuşmak için performans görüşmesini beklememeliydim, daha iyi gözlem yapıp yaşananları daha erken fark edip aksiyon almalıydım" diye düşünüyorsunuz. "O izinleri de sonuçta ben onayladım, onaylamayabilirdim veya neden bu kadar sık diye sorabilirdim. Açıkçası benim de hatalarım var sürecin böyle ilerlemesinde." diye içinizden geçirdiniz. Siz Gizem'le henüz konuşmadan direktörünüzün konuyla ilgili mail atması da ayrıca canınızı sıktı.

SİZDEN BEKLENTİMİZ;

Yukarıda sıralanmış olan son aylarda şirketinizdeki yaşanan olaylar ve veriler ışığında Gizem ile bir performans görüşmesi yapmanız. Bu görüşme maksimum 15 dakika sürecek ve sadece sizin konuşacağınız tek taraflı bir görüşme olacak. Karşınızda gerçekten Gizem varmış gibi düşünmeniz ve onunla bu şekilde konuşarak rol oynama egzersizini tamamlamanız gerekmekte.