

SOFRA COMPASS, BU YIL 1.000-2.000 KİŞİYİ İŞE ALACAK

# AFİYET KARIYER OLSUN!

Şirketlere, holdinglere, fabrikalara toplam 2 bine yakın firmaya yemek, güvenlik, bina bakım gibi destek hizmetler sunan Sofra Compass Group, tam 81 ilde 22 bin çalışana sahip. Çalışanların 12 bini catering (yemek) tarafında çalışıyor. Günde 1 milyon öğün yemek üretiyorlar. Önümüzdeki dönemde bin-2 bin civarı yeni alım yapacaklarını söyleyen Sofra Compass Group Türkiye İK Genel Müdür Yardımcısı Arzu Banu Cengiz, özellikle küçük yerlerde personel bulmanın çok güç olduğunu, bunun için muhtarlara, partilerin gençlik kollarına gittiklerini, broşürler dağıttıklarını söylüyor.



Burcu ÖZÇELİK SÖZER

**N**ASIL bir çalışan profiliniz var? 22 bin çalışmamız var, tüm Türkiye'ye dağılmış. Çalışanların yüzde 6'sı beyaz yaka, geri kalan yüzde 94'ü ise mavi yaka. Ağırlıklı lise mezunları çalışıyor ama ortaokul mezunları da var. Mavi yaka olup insan yöneten ekiplerimiz de var. Yöneticilerde kadın erkek oranı yüzde 50. Şirket genelinde ise yüzde 37 kadın. Yaş ortalaması 38.

**Bu yıl kaç kişi alacaksınız?** İlk 6 aylık dönemde (1 Ekim'den itibaren) 6 bine yakın istihdam gerçekleştirdik. Genelde bizim projelerimiz okul dönemlerinde veya yıl sonunda, yılbaşında başlıyor, yine 1.000-2.000 kişiye istihdam sağlarız.

**En çok hangi pozisyonlarda alım yapıyorsunuz?** Hizmet sektöründe daha çok temizlik, bina bakım onarım, güvenlik personeli, catering tarafında ise aşçı, aşçıbaşı ve mutfak çalışanları.

**Bulmakta zorlandığınız pozisyonlar neler?**

Bizim kültürümüzden de kaynaklı herhalde yemek işi daha çok erkeklerin domine ettiği bir sektör olmuş uzun yıllar. Son dönemde İŞKUR ve halk eğitim merkezleri ile bir çalışma yapmaya başladık. Ocak ayında Kağıt-

hane Halk Eğitim Merkezi ve Şişli İŞKUR ile beraber yaklaşık 40 kadın şefin yetiştirilmesine öncülük ediyoruz. Bizim yüzde 30'una istihdam sağlamak gibi şartımız vardı ama gördüğümüz kadarıyla nerdeyse hepsini alacak kıvama geleceğiz. Bunu Türkiye genelinde yaygınlaştırmayı düşünüyoruz. Bu tür işbirlikleri bizim için çok kıymetli. 10 ilde daha bunu geliştireceğiz.

**81 ilde varsınız, işe alımları nasıl yürütüyorsunuz?**

Merkezde 35 kişilik bir İK ekibiyiz, bir de merkezi direktörlüklerimizin olduğu yerlerde bölge insan kaynakları yöneticileri var. Dolayısıyla herhangi bir alım yapılacağı zaman merkezdeki ekibimiz çok çeşitli kanallardan ilanlar çıkıyor, gelen başvuruları bölgedeki İK temsilcilerimize, yöneticilere gönderip oradan projelere dağılmasını sağlıyorlar ama özellikle küçük yörelerde daha profesyonel işe alım kanallarının kullanılmasındansa muhtarlıklarla, meslek



yüksek okullarıyla, belediyelerle, gençlik kulüpleriyle çalışıyoruz, yöresel ekibimiz o alanlarda daha faal oluyor, el ilanları, iş ilanları dağıttığımız oluyor. Çalışanlar tanıdıklarını getiriyorlar. Çok küçük yerlerde personel bulmak kolay değil.

**Siz finans sektöründen geliyorsunuz, mavi yakada performans yönetimi nasıl yapıyor, kıyaslayabilir misiniz?**

Burası operasyon ağırlıklı. Dolayısıyla biz biraz daha mavi yakaları yöneten proje müdürü, süpervizör kadrolarımıza insanları daha etkin yönetme, anlık hedeflerle onları takip edebilme,

müşteri memnuniyeti ve verimliliği ön plana alma gibi konularda eğitip, onların gözlemleriyle anlık olarak geribildirim verebilecekleri ve performansa herhangi bir gerileme söz konusu ise anlık olarak geri bildirim verebilecekleri anlık sistemlerle yönetmeye çalışıyoruz.

**Mavi yakayı bağlamak için neler yapıyorsunuz?**

Çok farklı kademe ve fonksiyonlarda faaliyet gösteren arkadaşlarımız var mesela özel sağlık sigortasını belli kriterlerle hem beyaz yakaya hem de proje müdürü ve aşçıbaşı dediğimiz kadrolara tahsis ediyoruz. Yine özel hayat sigortamız var, bunu ya pozisyonu gereği ya da 3 yılı dolduysa isteğe bağlı yapıyoruz. Bireysel

emeklilik sistemimiz de var, beyaz yakalıların tamamını isteğe bağlı alıyoruz, rolü ne olursa, bulaşıkçı, temizlikçi ise 3 yılı dolunca isterse bu sisteme adapte olabiliyor.

**MUTFAKÇI DA AŞÇI OLABİLİR**

**Aşçı ilanları çok sık çıkıyor, zor mu iyi bir aşçı bulmak?**

Aşçı bizim için çok hibrid bir pozisyon. Önünde aşçıbaşılığa uzanan bir kariyer yolu var. İçeriden terfi sistemimiz de iyi çalışıyor. Özellikle mutfak kadrolarında yüzde 55-60 kadar içeriden üst pozisyonlara yükselme fırsatımız var. Bizde yemek pişiren kadrolar aşçı yardımcısı, aşçı, aşçıbaşı yardımcısı, aşçıbaşı şeklinde gidiyor. Toplam 4 bin kişilik bir kadro. Binin üzerinde de aşçıbaşı var. Mesela cabbar ve çok meziyetli bir bulaşıkçı farklı sorumluluklar almaya niyetliyse aşçı yardımcısı ve aşçılığa kadar gidebilir. Proje müdürü yakından gözlemliyor. Bizim gastronomi ve inovasyon departmanımız var. Geleceğin aşçıbaşı olacağına inandığımız insanları o programlardan geçiriyoruz.

**Bir aşçı ne kadar kazanır?**

Çok butik bir restoranda tek başınıza aşçıysanız bugün orta ölçekli şirketteki müdür kadar kazanırsınız. Ama bizim gibi catering şirketlerinde, arada bir çıt fark yaratıp aşçıbaşı olması lazım ki, o seviyelerde kazanabilsin.

## YEMEK ÇALIŞANI BAĞLIYOR

**Kaç catering şirketi var?**

Benim bildiğim irili ufaklı 5.000 catering şirketi var, ama bunlar arasında merdiven altı hizmet verenler de var.

**Önceden kriz dönemlerinde ilk çalışanların yemeklerinden kesilirdi. Şimdi şirketler ne kadar önemsiyorlar çalışanların yemeklerini?**

Evet kriz dönemlerinde olurdu ama son dönemde böyle şeyler yaşanmıyor. Şimdi çok önemsiyorlar, özellikle çok büyük firmalar. Y kuşağını elde tutabilmek için o ürettikleri esnek ve yan haklarını yanı sıra onlara sağladıkları yemegin lezzetini, çeşitliliğini de çok önemsiyorlar. Fabrikalar, mavi yaka ağırlıklı çalışanlar da yemeğe çok dikkat ediyor.