

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSAN YÖNETİMİNDE LİDERLİK KATEGORİSİ

11/9/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.26

2016-2017 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri İnsan Yönetiminde Liderlik kategorisinde başarı ödülü kazanan Aksigorta'nın ödül aldığı kategoriye yönelik sorulan sorulara cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

Aksigorta, PERYÖN

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ İNSAN YÖNETİMİNDE LİDERLİK KATEGORİSİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.26

ÖNSÖZ

2008 yılında beri verilen PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri'nin ana amacı, insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi / yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak, örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, iyi örneklerden kazanımlar sağlayarak, sektörün ve uygulamaların gelişimine katkıda bulunmaktır.

Bilgi paylaşımı misyonumuz kapsamında hazırladığımız "White Paper"larımızda 2016-2017 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülü finalistleri olan ve başarı ödülü kazanan firmalarımızın süreç motivasyonlarından, ölçümlenen uygulama sonuçlarına kadar tüm detaylarını özet olarak bulacaksınız.

Kaynak dokümanımızın, kurumlarınızdaki iyileştirme planlamanız için yol gösterici olabilmesini dileriz.

1. Süreci kurum içinde başlatan motivasyon nedir?

Stratejinin içinde olan, her uygulamada stratejik hedefleri göz önünde tutan, strateji ve insanı kutup yıldızı gören bir İK yapımız var. Hep daha iyiye diyerek sürekli kendimizle yarışan, gelişen, geliştiren, olumlu çalışan deneyimi yaratmayı hedefleyen bir İK kültürümüz ile süreçlerimizi tasarlıyor, iyileştirip sürekliliğini sağlıyoruz. İnsan kaynaklarında liderlik kapsamında tüm süreçlerimizi bu motivasyonumuz ile yönetiyoruz.

2. Sürecinizdeki yaklaşımınız ve bu kapsamda yaptığınız çalışmalar/metodolojisi hakkında bilgi verebilir misiniz?

İK stratejik çalışmalarımızın temelinde yatan amaç;

- Şirket hedeflerine ulaşmak,
- Başarılı bir genel gider yönetimi sürdürebilmek için doğru yetenek stratejisi ile desteklenen verimli bir organizasyon kurmak ,
- Olumlu çalışan deneyimi yaratmaktır.

İK stratejik planımızda yer alan “İK süreçlerini değişen iş ihtiyaçlarına uygun olarak dönüştürme” hedefimiz kapsamında Yetenek Yönetimi süreçlerini destekleyen Organizasyonel Başarı Planımız, (OBP) geleceğin Aksigorta’sını bugünden oluşturan üst yönetim A Takımı gelişim programımız, Aksigorta liderleri için tasarlanmış Liderim Gelişim Programımız, Aksigorta liderini içeriden yetiştirmeye yönelik bir bakış açısıyla yola çıktığımız Future Leaders ve Genç Yetenek, Genç Yetenek Kampüs yetenek programlarımız gelişim yolculuğumuzda önemli bir role sahip.

Kurum içi iletişimi artırmaya yönelik tasarladığımız BizBize Mobil uygulamamız, BizBize Sohbet ve BizBize İK ile yıllık çalışan ve strateji toplantılarımız network ortamı yaratmamızı sağladı.

Çalışan Bağlılığını ve HR KPI’larımızı sürekli ölçümleyerek data analitiği ile birlikte kendimize sürekli ayna tutmaktayız.

Bunların yanı sıra stratejimizle bağlantılı olarak inovasyon, yalın operasyon ve insana yatırım başlıkları altında gerçekleştirdiğimiz Satış Prim Projemiz, gelişen ve geliştiren Akademi yapımız, şirket iş verimliliğimizi ölçtüğümüz, süreçlerimizi yalınlaştırdığımız organizasyonumuzu geliştirip yeniden tasarladığımız Optimus projemiz ve organizasyonel çekiciliği güçlendirmek amacıyla başlatmış olduğumuz İşveren Markası projemizin İnsan Kaynaklarında Liderlik ödülünü almamızda etkili olduğunu düşünüyoruz.

3. Süreçte karşınıza çıkan sorunlar neler oldu? Nasıl çözdünüz?

Sigorta sektörü gençler arasında henüz cazibesi yüksek bir sektör değil maalesef. Sektör oyuncularının bu algıyı kırmak için sektördeki gelişim ve kariyer fırsatlarını daha fazla duyurması ve sektörün büyüme potansiyeli konusunda adaylarını daha fazla bilgilendirmesi gerekir. Sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli ve potansiyeli yüksek çalışanı yetiştirmek için yaptığı yatırımları arttırması ve bunu daha fazla duyurması gerekiyor. Aksigorta olarak “Genç Yetenek” ve “Future Leaders” gibi farklı kategorideki yetenek yönetimi programlarımızla hem yeni yetenekleri keşfetmeyi hem şirketimize hem sektöre nitelikli iş gücü kazandırmayı hedefliyoruz. İşveren markası çalışmalarımızın da sektörün gençler nezdinde çekiciliğini arttırabileceğine inanıyoruz.

4. Yönetim takımlarının süreçteki rolleri neydi? Sürecin içine nasıl dâhil olmalarını sağladınız? Katkıları ne oldu?

Geleceğin Aksigorta'sını oluşturmak için; Aksigorta Lider Takımı olan Üst Yönetim A Takımı içinde sinerji geliştirme çalışmaları yaptık. A Takımının amaçlarını ve normlarını belirledik. Bu kapsamda üst yönetim gelişim programını tasarladık.

A Takımını oluşturma amacımız;

Aksigorta'nın vizyonu ve misyonu doğrultusunda,

- Stratejik öncelikleri belirleyerek ve bu doğrultuda aksiyon alınmasını sağlayarak;
- Yeteneği çekerek, geliştirerek ve bağlı tutarak;
- Mevcut kültürü başarı ve müşteri odaklı, sürekli gelişim ve yeniliği destekleyen bir kültür olma yolunda geliştirerek;
- Birbirimizin başarısına katkıda bulunarak paydaşlarımıza ve topluma sürdürülebilir değer yaratmaktır.

Liderim gelişim programı kapsamında orta kademe yöneticilerimizin performansını artırarak, gelişim kültürünü tüm ekiplere yaymalarını sağladık. Ekibinin performansını arttıran, ekibine ilham veren, bağlı kılan ve çalışanlar arasındaki etkin iletişimi arttıran liderlik kültürü oluşturma hedefi ile yola çıktık. Her proje ve İK süreci tasarımında yöneticilerimiz ile odak grup çalışmaları yaparak süreç içine dahil olmalarını sağladık.

İşveren Markası projemizin başlangıç sürecinde ve her yıl yaptığımız Çalışan Bağlılığı anketinde liderlerimizin geri bildirimlerini aldık, ekipleri ile ilgili sonuçları paylaşarak aksiyon planlarına destek olduk.

5. Süreç sonuçlarını nasıl değerlendirdiniz? İş hedeflerine ulaşılmasına nasıl katkı sağlıyor? Sürecin sürdürülebilir olması ile ilgili yöntemleriniz neler?

Çalışan Bağlılığını ve HR KPI'larımızı sürekli ölçümleyerek data analitiği ile birlikte kendimize sürekli ayna tutmaktayız. Örneğin İş'te Eşitlik kapsamında kadın çalışanlarımızın işe alım oranı, kadın müdür oranı ve kadın çalışanlarımızın çalışan bağlılık oranı bir önceki yıla göre artan bir trend göstermektedir. Tüm bu çalışmalarımız Sabancı Holding Altın Yaka ödül sürecinde şirketimize İş'te Eşitlik kategorisinde üçüncülük ödülünü kazandırdı.

6. Bu alanda sürecini geliştirmek isteyen kurumlara tavsiyeleriniz neler olur?

2017'nin en önemli İK gündemleri; çalışanı çekme ve elde tutmanın gittikçe zorlandığı gerçeğiyle çalışan deneyimini iyileştirmek, kişiselleştirmek, dana analitiği, dijitalleşmek, performans değerlendirmede radikal adımlar atmak, işe alımda dijitalleşme ve veri temelli yaklaşımlar, kariyer yollarını farklı yaklaşımla yapılandırma ve gelişen geliştiren bir akademi yapısı. Biz de tüm projelerimizde ve süreçlerimizde bu trendleri baz alarak ilerledik. İnsan Kaynakları olarak stratejiyi her atılan adımda kutup yıldızı olarak görüyoruz. Strateji ile birlikte tasarlanmış çalışan deneyimi önemli bir döngü. Deneyimi ölçümleyerek, sürekli iyileştiren ve geliştiren kurumlar her zaman bir adım önde oluyorlar.