

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ MOTİVASYON VE BAĞLILIK KATEGORİSİ

11/9/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.24

2016-2017 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri Motivasyon ve Bağlılık kategorisinde başarı ödülü kazanan ARÇELİK'in ödül aldığı kategoriye yönelik sorulan sorulara cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

ARÇELİK, PERYÖN

2016-2017 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ MOTİVASYON VE BAĞLILIK KATEGORİSİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.24

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?

Teknolojisi, Ar-Ge yetkinlikleri, lider markaları ve yenilikçi bakış açısı ile küresel ölçekte sektörün öncüleri arasında yer alan Arçelik A.Ş.'nin en büyük gücünü, şirketine gönülden bağlı, takım ruhuyla ve özveriyle çalışan, yenilikçi, donanımlı insan kaynağından aldığına inanıyoruz. Kişilerin çalıştıkları organizasyona bağlılığı, mutlu olmaları için belirleyici bir etken. Mutlu çalışanlar ile birlikte olmak için bağlılık ve motivasyon çalışmalarını çok önem veriyoruz.

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

İnsan odaklı yaklaşımla, farklılıkları yöneterek küresel organizasyonu ve yetenekleri geliştirmek şirketin beş ana stratejisinden biri olmuştur. Bu stratejinin en önemli ayaklarından biri çalışan bağlılığını sağlamak ve yetenekli çalışanları elde tutmaktır.

“Çalışan Bağlılığı” araştırmaları, çalışanların geri bildirimlerini değerlendirebildiğimiz en etkin mekanizmalardan biri olarak kabul edilir. Bu araştırma, çalışanların gözünden şirketimizdeki genel eğilimleri, başarılı uygulamaları ve iyileştirmeye açık alanları ortaya koyuyor. Öncelikleri belirlememizde yol gösterici bir rol oynuyor. Her yıl çalışan bağlılığı araştırması sonuçları şirketimizce etkin bir biçimde faaliyet planlarına dönüştürülür ve süreç iyileştirmelerinde yol gösterici olur.

Odaklanılan konu başlıkları ise şöyle:

- Bağlılığı ve motivasyonu artıracak organizasyonel iklimi sağlamak,
- Başarıların takdir edilmesi,
- Eğitim ve fonksiyonel gelişime odaklanması,
- Kariyer gelişiminin desteklenmesi,

Odak alanlarına ilişkin çalışmalar; şirket, fonksiyon, bölüm bazında değerlendirilir ve her biri proje olarak ele alınır. Çalışmalarda araştırma sonuçları detaylı bir şekilde analiz edilip gelen geri bildirimler dikkate alınır, farklı birim ve fonksiyonlardan çalışma ekipleri bir araya gelerek odak alanlara ilişkin proje çalışmaları yapar.

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

Motivasyon ve bağlılık çalışmaları uzun soluklu bir yolculuk ve iyi bir ekip çalışmasını gerektiriyor. Uzun çalışmalar sırasında zaman zaman odağınızı yitirebiliyorsunuz. Bu nedenle süreci canlı tutmak, her faaliyette bağlılık ve motivasyona nasıl dokunurum düşüncesi ile hareket etmek gerekiyor. Biz de çalışanlarımızın mutluluğunu çalışmalarımızın merkezine koyarak tüm politika ve süreçlerimizi bu amaca uygun olarak gerçekleştirdik.

Her çalışanın ihtiyaçları farklı olduğu için hem farklılıkları yönetmek, hem de ortak bir kültür yaratmak gerekiyor. Farklı ihtiyaçları anlamak için çalışanları daha fazla süreçlerimize dâhil ettik, seslerini dinlemeye özen gösterdik. Gitmek istediğimiz ortak amacı tanımlarken duyduğumuz sesleri harmanlamaya çalıştık.

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

Bağlılık ve motivasyonun olumlu bir organizasyonel iklimden, olumlu organizasyonel iklimin liderlik stillerinden kaynaklanacağı bilinciyle 2013 yılından bu yana organizasyonel iklim ve liderlik gelişimi

çalışmalarına odaklanıyoruz. Liderlerimizin yarattıkları iklimin, daha yüksek bağlılık ve performans sonuçları elde etmemizi sağlayacağına inanıyoruz. Bu nedenle liderlik davranışlarımızı tanımladık ve liderlik gelişimindeki yol haritamızı hazırladık.

Tüm yönetim ekibimizi odak alanlarımızı belirleme ve faaliyet planlarını oluşturma sürecine dahil ettik. Yöneticilerimiz kendi departmanlarının sonuçlarını analiz ederek kendi faaliyet planlarından sorumlu oldular. Faaliyet planları, tanımlanan ortak metodoloji ile hazırlanmakta ve İnsan Kaynakları ekiplerimiz tarafından takip edilmektedir.

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

Çalışan bağlılığı araştırma sonuçları her yıl tüm liderler tarafından dikkatlice analiz ediliyor ve gelişimi tüm boyutlarda takip ediyoruz. Genel müdür ve üst düzey yöneticilerin hedef kartlarında da İnsan Kaynakları Endeksi maddesinin en önemli bileşeni olarak Çalışan Bağlılığı araştırması sonuçları yer almaktadır. Yine bu gösterge içinde personel değişim oranlarını izleyerek hem motivasyon hem de elde tutma oranlarını takip ediyoruz.

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

Motivasyon ve bağlılık sürecini 'birkaç faaliyet yapalım bağlılık sonuçlarımız yükselsin' diye düşünmemek gerekiyor. Uzun soluklu çaba gerektiriyor. Tüm çalışmalar bu anlayış ile şekillenmeli. Çalışanların motivasyon kaynaklarını belirlemek için seslerini dinlemek, onları çalışmalara dahil etmek ve tabi ki yönetim desteği de çok önemli. Bu çalışmalar tam bir ekip çalışması gerektiriyor. Yönetim ekibi ile hedefler, faaliyet planları ve onlara verdiğiniz roller konusunda el sıkışmalı ve onları sürekli bilgilendirmelisiniz.