

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ JENERASYON VE ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

1/15/2020

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2020.01

2018-2019 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi kategorisi finalisti
Mercedes-Benz Türk'ün sözcüsü Betül
Çorbacıoğlu'nun şirket adına verdiği kendi
ifadelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Derleyen ve Yazan

Mercedes-Benz Türk, PERYÖN Yayınlar

2018-2019 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ JENERASYON VE ÇEŞİTLİLİK YÖNETİMİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2020.01

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 2018-2019 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.

Kendini büyük bir aile olarak konumlandıran Mercedes Benz Türk, kurum içinde işe alımdan kariyer fırsatına kadar her alanda 'fırsat eşitliği', güven ve kapsayıcılık ilkelerinden ilham alıyor. Tercih edilen işyeri olma, çalışan memnuniyeti bağlılığı ve kurum içi çeşitliliği artırmayı hedefleyen planlar yapıyor.

"Mercedes-Benz Türk olarak bizi güçlü kılan faktörün çeşitliliğimiz olduğuna inanıyoruz ve birbiriyle uyumlu, tutkulu ve ilham dolu büyük bir aile olarak fark yaratıyoruz."

Betül Çorbacıoğlu

Tüm lokasyonlar, tüm çalışanlar ve adaylar kapsama alındı.

Uygulamalar, Mercedes-Benz Türk Genel Müdürlük, Hoşdere Otobüs Fabrikası ve Aksaray Kamyon Fabrikası olmak üzere toplamda 3 lokasyonda, tüm üretim ve ofis çalışanlarını ve potansiyel adayları kapsıyor.

Üç ayrı lokasyonun birlikte hedeflenmesi önemli olduğu kadar uygulama zorluğu da getirdi. Aynı zamanda, lokasyondaki farklı birim çalışanlarının farklı ihtiyaç ve beklentilerine hitap eden uygulamalar tasarlamak ve her uygulamanın ölçülebilir olmamasından kaynaklanan zorluklar da yaşandı.

İşyerinde cinsiyet eşitliğini destekleyen uygulamalar öne çıkıyor.

Mercedes Benz Türk iş hayatında kadının güçlenmesine yönelik kendi projelerinin yanında farklı sivil toplum kuruluşlarıyla da iş birliği yapıyor. Toplumda kadının her alanda hak ettiği güce kavuşması, kadınlara sosyal ve ekonomik hayatta fırsat eşitliği tanınması hedefiyle hareket ediyor.

Diversity Get Together:

Kadınları yöneticilikte teşvik etmek ve şirket içinde kadın yönetici sayısını artırabilmek için düzenlenen iletişim toplantı ve workshoplarında farklı bölümlerden potansiyel kadın çalışanlar, üst düzey yöneticilerle rahat bir ortamda bir araya gelerek iş ve sosyal alanlardaki konularda birbirleriyle tecrübe ve beklentilerini paylaşıyor, fikir alışverişi yapıyorlar.

Üretimdeki kadın çalışanların beklentilerini, memnuniyet seviyelerini, geri bildirimlerini dinlendiği iletişim toplantıları da gerçekleştiriliyor.

Yönetim Kurulu'nda Kadın

STK işbirliklerinden birine örnek olarak Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin mentor programına şirketin üst düzey 3 kadın direktörü katılıyor. Bu program ile şirketlerin en üst seviyesinde kadınların söz hakkının artırılmasına yönelik yapılan çalışmalarla programa katılan yöneticiler destekleniyor.

Women in 4 Mercedes (WIN4M)

2018'de Boğaziçi Üniversitesi Vakfı iş birliği ile başlatılan WIN4M ile, Boğaziçi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi bölümlerinde okuyan 5 kadın lisans öğrencisine hem maddi destek hem de

eğitim-gelişim ve kariyer planı sunuyor. Bu öğrenciler, şirketi daha yakından tanıma, kampüs etkinliklerine eşlik etme, stajyer programına dahil olma, yönetici ve mühendislerin tecrübelerinden yararlanarak kişisel gelişimlerine katkı sağlama fırsatına sahip olacak.

Her Kızımız Bir Yıldız

Bu yıl 15. yılını dolduran bu proje ÇYDD (Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği) ile birlikte yürütülüyor. 2004 yılında 17 ilde 200 kızı destekleyerek başlanan proje kapsamında her yıl 200'ü üniversite öğrencisi olmak üzere, 1.200 Yıldız Kız Mercedes-Benz Türk'ten burs alarak eğitimine devam ediyor. Her Kızımız Bir Yıldız desteği ile eğitimini başarıyla tamamlayan kızlara istihdam olanakları da sunuluyor. Hâlihazırda mavi yaka kadın şirket çalışanlarının %20'si Yıldız Kızlar'dan oluşuyor.

Yıldız Kızlar, mavi yakalı kadın şirket çalışanlarının %20'si



Her Kızımız Bir Yıldız projesi: <https://www.youtube.com/watch?v=P8laV4gzJFA>

Gençlere yönelik programlar, işgücünü geliştiriyor.

Mercedes Benz Türk iş hayatında kadının güçlenmesine yönelik yaklaşımlarının yanında kalifiye personel açığı olan otomotiv sektörüne donanımlı personel yetiştirmek ve gençlere ulaşmak için de çeşitli uygulamalar yürütüyor.

Geleceğin Yıldızı

Proje, sıkça yaşanan işten ayrılmalar, eksik eğitim gibi nedenlerle kalifiye personel açığının oluştuğu otomotiv sektörüne donanımlı personel yetiştirilmesi amacıyla başlatıldı.

Mercedes-Benz Türk yetkili bayileri ile Milli Eğitim Bakanlığı iş birliğinde yürütülen proje kapsamında, 2014 yılında Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinin elektromekanik laboratuvarları tüm gerekli ekipmanlarla donatılarak yenilenmeye başlandı. 2019 yılı sonuna kadar toplam 30 okulun laboratuvarı yenilendi. MBL'lerde eğitim alan öğrencilerin Mercedes-Benz Türk bayilerinde istihdam edilebilmeleri amacıyla, tüm öğrencilerin bilgilerinin tek platformda toplayan bir özgeçmiş bankası bulunuyor. Bu platform sayesinde öğrenciler Mercedes-Benz Türk yetkili bayileri ve yetkili servislerinde işe başvurabiliyor.

Sayılarla Geleceğin Yıldızı

2000'den fazla öğrenci eğitim aldı

1000' yakın öğrenci bayilerde staj yaptı

1600 öğrenci mezun oldu

105 öğrenci bayilerinde işbaşı yaptı



EML'miz Geleceğin Yıldızı Projesi: <https://www.youtube.com/watch?v=euOIOJzrYqk>

Tersine Mentorluk

2018'de başlatılan genç jenerasyonun yöneticilere mentorluk yaptığı uygulamayla farklı jenerasyonların birbirlerini anlamalarını sağlamak, değişen dünyaya adaptasyon geliştirip yeni iş

modellerini mümkün kılacak iklimi şirket kültürüne entegre ediyor. Betül Çorbacıoğlu: “Hedefimiz, bu çeşitliliğin verdiği güçle, değişen dünyaya uygun bakış açıları geliştirmek, bu dünyaya ayak uydurmanın dışında kendi alanımızda rol model olmak” diyor.

Çeşitliliğin desteklenmesi yaklaşımı sosyal etkinliklere de yansıtılıyor.

Mercedes Benz Türk bünyesinde, çalışanların sosyal yetkinliklerini geliştirmelerine yönelik gönüllülük esasına dayalı 21 sosyal kulüp var. 2018’de “çeşitlilik” ilkesi kapsamında kadın sporcuları teşvik etmek adına AÇEV iş birliğiyle İstanbul Yelken Kulübü tarafından organize edilen Ulusla Kadın Yelken Kupası’na katılındı.

Çeşitliliğe temas eden Yılbaşı, Dünya Kadınlar Günü, Dünya Engelliler Günü, Global Çeşitlilik Günü ve 1 Mayıs İşçi Bayramı gibi özel günlerde ilham veren konuşmacılarla söyleşiler ve farklı etkinlikler düzeniyor.

2018 yıl sonunda çekilen yeni yıl filmi, çeşitliliğin uyumunu anlatıyor. Filmin senaryosu, farklı bölümlerde görev alan çalışanların kullandıkları araç gereçlerle bir orkestra oluşturmasına dayanıyor.

Farklı pozisyonlar ve farklı yaş grupları arasındaki empatiyi artırabilmek adına 1 Mayıs’ta “rotasyon günü” programları düzenleniyor. Üretimdeki çalışanlar ile ofisteki çalışanlar bir günlüğüne yer değiştirerek çalışıyor, empati kuruyor ve farkındalıklarını arttırıyorlar.



Mercedes-Benz Türk 50. Yıl Rotasyon Etkinliği <https://www.youtube.com/watch?v=9mew5t8FiFU>

Fail’N’Learn: Deneyimli yöneticilerin paylaştığı başarısızlık hikayeleri ile ve çalışma ortamındaki bariyerlerin kaldırılması için başlatılan konsepttir.

Üst yönetimin desteği nasıl kazanılır? Nasıl yansıtılır?

Jenerasyon ve Çeşitlilik Yönetimi uygulamalarının başarılı bir şekilde yönetilmesi için uygulamaların yönetim düzeyinde sahiplenilmesi gerekli. Uygulamaların şirket kültürü, amaçları, hedefleri ve stratejileri ile bütünleşik yapılandırılması ve yapılan geliştirmelerin bunları dikkate alması, sürdürülebilir ve adil bir sistemin oluşturulmasındaki önemli anahtar noktalar.

Üst yönetimin fırsat eşitliği konusundaki taahhüdü, işe alım ve seçme kriterleri, eğitim fırsatlarına erişim, performans değerlendirme ve terfi, kariyer destek uygulamaları, geribildirim ve şikâyetlerin izlenmesi, iletişim konularındaki tüm politika ve süreçlerin fırsat eşitliğine duyarlı ve adil olması gerekiyor. Şirket içindeki iletişimde, çeşitliliğe vurgu yapılabilecek her türlü özel günde tepe yönetimin dahil olması da önemli.

Uygulamanın başarısının ölçümü ve sürdürülebilirliği

→ 2 yılda bir gerçekleştirilen çalışan memnuniyeti anketi sonuçları baz alınarak yıllık çeşitlilik planı oluşturulup iyileştiriliyor.

→ Aksiyonlar alınırken; çalışanların geri bildirimine yönelik hareket ediliyor. Onlar planların fikir ve uygulama aşamalarına dâhil ediliyor.