

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ FARK YARATAN İK PROJELERİ

4/3/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.06

2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri Fark Yaratan İK Projeleri kategorisinde başarı ödülü kazanan Çayeli Bakır İşletmeleri'nin ödül aldığı kategoriye yönelik sorulan sorulara cevaplarını kapsar.

Derleyen ve Yazan

Çayeli Bakır İşletmeleri, PERYÖN

2015-2016 PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ ÖDÜLLERİ FARK YARATAN İK PROJELERİ

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.06

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 çalışmaları sektöre kazandırmak, iyi örneklerden kazanımlar sağlayarak, sektörün ve uygulamaların gelişimine katkıda bulunmaktır.

Bilgi paylaşımı misyonumuz kapsamında hazırladığımız "White Paper"larımızda 2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülü finalisti 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.

PERYÖN 2015-2016 İnsan Yönetimi Ödülleri - **Başarı Ödülü**
Fark Yaratan İK Projeleri Kategorisi



Çayeli Bakır İşletmeleri

1. Projeyi kurum içinde başlatan motivasyon nedir?

Madencilik gibi zor koşulların egemen olduğu bir sektörde çalışanların ve ailelerinin kalplerine dokunarak arzulanan iş güvenliği ve işletme kültürüne ulaşma isteği ile beraber, "Mutlu ve Gülen Madenci" vizyonumuz projeyi başlatan motivasyon oldu.

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

Projenin yaklaşımını ve proje kapsamını "Asıl Cevherimiz Çalışanlarımız" mottosu belirlemiştir.

Proje Uygulamaları;

- Şirket içerisinde ve dışarısında kullanılan bütün görsel materyallerde (poster, TV slaydı, ilanlar vs.) sadece kendi çalışanlarımız kullanılmıştır.
- Çalışanlar ortak bir hedef altında birleşirebilmek ve belirlenen vizyona gönülden bağlanmalarını sağlayabilmek için 2013 yılında 4 adet çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştaylar, Genel Müdürümüz tarafından yönetilmiş ve her bir çalıştaya yaklaşık 10'dan fazla çalışan katılmıştır. Çalıştaylara katılan mavi ve beyaz yaka çalışanlar tamamen rastlantısal olarak seçilmişlerdir.
- İnsan gibi tükenebilen bir varlığı "kaynak" olarak görmeyi kabul etmediğinden Çayeli Bakır İşletmeleri, 2014 yılında İnsan Kaynakları Departmanı'nın adını Çalışan İlişkileri olarak değiştirmiştir.
- Çayeli Bakır İşletmeleri, profesyonel bir fotoğrafçı tarafından yeraltı ve yerüstünde çekilen 25 fotoğraftan oluşan "Madencinin Günlüğü" adlı bir fotoğraf sergisi tertip etti. Fotoğraf sergisinin amacı Soma ve Ermenek sonrası çalışanların ailelerinde oluşan endişeyi gidermek, metal madencilikle ilgili halkı bilgilendirmek ve çalışanların motivasyonunu arttırmaktır. 3 gün açık kalan sergiyi, içlerinde bürokratların da olduğu bin 500 kişi ziyaret etti.
- Yine Soma ve Ermenek kazaları sonucu, Çayeli Bakır çalışanlarının ailelerinde oluşabilecek kaygılarla doğrudan ilgilenilebilmek için Çayeli Bakır İşletmeleri, her ayın son Cuma günü eşler için yer altı turu düzenliyor. Şu ana kadar yaklaşık 60 eş tur kapsamında yer altına indirildi. Turdan önce Eğitim Bölümü tarafından verilen kısa eğitim brifingıyla aynı zamanda Çayeli Bakır İşletmeleri'ndeki emniyet kültürünün, çalışanların eşleriyle de paylaşılması amaçlanıyor. Çalışanın vardiyasının denk gelmesi halinde yer altı turuna katılan kadınlarla, eşlerinin yer altında sürpriz bir şekilde karşılaşmaları da sağlanıyor.
- Çalışanlara sorulan "Çayeli Bakır'ın bir maskotu olsaydı, sizce ne olurdu?" sorusuna cevaben çalışanlar, karınca yanıtını verdiler. Çalışanlar tarafından oluşturulan maskot aracılığıyla mesajlar, daha eğlenceli ve etkili bir şekilde verilmeye başlanmıştır.
- Çalışanların motivasyonlarını arttırmak, bir önceki yıla ait başarıları kutlamak, çalışanların birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak ve çalışanların aile üyelerine ulaşabilmek adına her yıl yapılan partilerde ilk kez 2015 yılında hem mavi hem de beyaz yakayı aynı partilerde buluşturduk. Daha önceki yıllarda vardiyalı çalışma sisteminden ötürü beyaz yaka için 1 parti, mavi yaka içinse 3 parti organize edilirken, 2015 yılında yapılan partilerde böyle bir ayrıma gidilmedi ve mavi yaka-beyaz yaka arasında olduğu düşünülen ayrımın ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.
- Aynı zamanda mavi yaka – beyaz yaka arasındaki iletişimi kuvvetlendirmek için her yıl düzenli olarak her iki çalışan grubundan çalışanların olduğu futbol turnuvaları düzenlenmektedir.
- Geleceğin cevherlerinin çocukları olduğunu ve çalışanların aile üleriyle iletişime geçmenin önemini kabul eden Çayeli Bakır İşletmeleri, çalışanların aileleriyle olan iletişimini geliştirmeye önem gösteriyor.

PERYÖN 2015-2016 İnsan Yönetimi Ödülleri - **Başarı Ödülü** **Fark Yaratan İK Projeleri Kategorisi**



- Çalışanlar arasındaki iletişimin ve güven duygusunun artmasını sağlamak ve aynı zamanda emniyet performansını iyileştirmek adına özünde havacılık sektörüne ait bir eğitim olan Ekip Kaynak Yönetimi'nin madencilik sektörüne uyarlanmış versiyonu bütün çalışanlara verilmiştir. Bu eğitim esnasında aynı zamanda çalışanlarla çalıştaylar yapılmış ve çalışanların verdikleri geri bildirimler sonucu Tek Aile kültürel değişim süreci başlatılmıştır.
- Mavi yaka, beyaz yaka gibi ayırcı tanımlar yerine, tek bir aile olabilmeyi sağlamak için proje kapsamına bir kültürel değişim süreci olması hedeflenen "Tek Aile" başlatılmıştır.
- Genel müdür tarafından her 6 ayda bir yapılan bilgilendirme toplantıları ve "açık kapı politikası" sayesinde çalışanlar, yönetim ekibine kolayca ulaşabilmekte ve çalışanlarla yönetim ekibi arasındaki iletişimin artması sağlanmaktadır.
- İç iletişim araçları vasıtasıyla (kurumsal TV, dergi, poster vb.) düzenli aralıklarla iş güvenliğiyle ilgili mesajlar verilerek çalışanların farkındalıklarının sürekli baki kalması sağlanmaktadır.
- 4 Aralık Madenciler Günü, Ramazan ayında yeraltında iftar/sahur, 31 Aralık gecesi gibi özel günlerde özellikle yer altında yapılan etkinliklerle mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmaya çalışılmaktadır.
- Proje kapsamında var olan iç iletişim kanalları aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Var olan kanallara ek olarak SMS programı gibi yeni iç iletişim kanalları da eklenmiştir. Bu kanallardan bazıları aşağıda gösterilmiştir;

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

Her kültürel dönüşüm projesi gibi bu projenin de bazı zorlukları oldu. Projenin ilk aşamalarında bazı çalışanlarımız özellikle yaşça daha büyük olan çalışanlarımız, kültürel değişim isteğimize biraz direnç gösterdiler ancak projenin sürekli kılınması, çalışanların aile üyeleriyle de projeyi paylaşmak ve özellikle yönetim taahhüdü, bu zorlukları aşmamızdaki en önemli etken oldu.

4. Yönetim takımlarının projedeki rolleri neydi? Projenin içine nasıl dâhil olmalarını sağladınız? Katkıları ne oldu?

Projenin oluşması ve sürdürülebilir kılınmasındaki en önemli etkenlerden bir tanesi de yönetim taahhüdü ve adanmışlığı. Bu taahhüt ve adanmışlık sayesinde yönetim ekibi proje başlangıcı itibarıyla, projede etkin bir role sahip olmuştur ve bu rol, etkinliğini artırarak devam ettirmektedir.

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

Projenin amaçlarından bir tanesi de çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği kültürüne gönülden bağlanmalarını sağlamak, farkındalığı arttırmak ve davranış değişikliği oluşturmaktır. Bu bağlamda, 2015 yılı içerisinde madencilik sektörü gibi çok tehlikeli bir iş kolunda, 600 güne yakın bir süre kayıp zamanlı kaza olmaksızın çalışılarak kılınması bir hayli güç olan bir rekora imza atıldı. Bu başarı, projenin istenilen amaca ulaşıldığını gösteren sonuçlarından bir tanesidir.

Ayrıca 2015 yılında bağımsız bir firma olan Era Research'ün hem kalitatif hem de kantitatif olarak sahamızda uyguladığı iç iletişim anket sonuçları da hem proje sonucu üretilen katma değeri hem de iyileştirilmesi gereken alanları göstererek projenin istenen amaca ulaşabilmesi için gerekli aksiyonların alınmasını sağlamıştır.

Projeyi sürdürülebilir kılmak için 2013 yılında Çalışan İlişkileri Bölümü'nde İç İletişim Koordinatörü pozisyonu açılmıştır.

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

İç iletişimle kültürel dönüşüm oldukça zorlu fakat bir o kadar da etkili bir süreçtir ve bu süreci başarıya ulaştıracak en önemli araç da yönetimin bu konudaki samimiyeti ve taahhüdüdür.

