

BİRLİKTE TOPLANTILARI- BNP PARIBAS CARDIF

4/14/2017

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2017.17

2015-2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri,
Motivasyon ve Bağlılık kategorisinde başarı ödül alan
BNP Paribas Cardif'in, 2017 yılında gerçekleştirilen
Birlikte Toplantıları kapsamında yaptığı paylaşımlarını
kapsar.

Derleyen ve Yazan

PERYÖN

BİRLİKTE TOPLANTILARI-BNP PARIBAS CARDIF

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2017.17

ÖNSÖZ

“Her yöneticinin bir İK yöneticisi gibi çalışması gerekir” diyen BNP Paribas Cardif; “Sürdürülebilirliğin temeli olan mutlu ve motivasyonu yüksek çalışanlar için beklenti ve ihtiyaçları nasıl anlar ve yapılandırırınız?” sorusuna yanıt verdiği PERYÖN BİRLİKTE TOPLANTISI’NA 12 Nisan 2017 tarihinde, ev sahipliği yaptı.

2015 - 2016 PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri, Motivasyon ve Bağlılık Kategorisi Başarı Ödülü sahibi BNP Paribas Cardif, ödüllü uygulamasını anlattığı PERYÖN Birlikte Toplantısı’na eş zamanlı ev sahibi oldu.

Müşteri bağlılığına giden yolun, çalışan bağlılığından geçtiğini belirten BNP Paribas Cardif İnsan Kaynakları ve Organizasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Ebru Taşçı Firuzbay, kurum kültürünü nasıl yapılandırdıklarını ilgili projelerinden örnekler vererek aktardı.

2008'den 2016'ya Kurumda Neler Değişti?

Toplantıda konuşan BNP Paribas Cardif İnsan Kaynakları ve Organizasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Ebru Taşçı Firuzbay, 2008 yılından bu yana Türkiye'de bireysel kredi koruma ve hayat sigortacılığı alanlarında faaliyet gösteren kurumun, 2010 yılında Fortis Emeklilik ve Hayat şirketinin satın alınmasıyla bireysel emeklilik ürünlerini de sunmaya başladığını ilettili.

Firuzbay; 2011 senesi itibari ile üç şirketin tek bir çatı altında toplanmasıyla, güçlü bir kurum kültürü yapılandırılmasının önem kazandığını, birleşme süreçlerinin öğretici ve geliştiren dönemler olmakla birlikte, kuvvetli çözüm ihtiyaçlarını da barındırdığını anlattı.

Global yönelimlerin ölçümlendiği araştırmalarda; kurumların yüzde 84'ünün yetenekleri cezbetmekte, yüzde 75'in ise yetenekleri elde tutmakta zorlandığına değinen Firuzbay, gönülden bağlılığı olan çalışanların kurum için verimliliği yükseltmek için büyük önem taşıdığını belirtti.

Firuzbay, bugün yüzde 60'ı kadın 300'e yakın çalışanı olan BNP Paribas Cardif'in 33 olan yaş ortalaması ile oldukça genç bir jenerasyon barındırdığını ve farklı jenerasyon ihtiyaç ve beklentilerini anlamının, bu ihtiyaçlara yönelik çözümler sunmanın temel hedefleri olduğunu paylaştı.

Bağlılık Seviyesi Neden Önemli? Yani Nesil Çalışan Bağlılığı Yaklaşımı Nasıl Kurgulanmalı?

Global araştırmalardan örnek veren Firuzbay, iş gücünün yüzde 41'inin kopuk ya da gönülden bağlı olmadığını belirterek, bağlılık seviyesi yüksek organizasyonlarda;

- Çalışanların işlerinde anlam bulduğunu,
- İşbirliğinin arttığını,
- Birbirini desteklemenin kurum kültürü haline geldiğini,
- Çalışanların kendilerini geliştirirken, işi de geliştirdiklerini,
- Ekibin desteklenmesi ile ekip üyelerinin daha fazlasını vermeye istekli olmaya başladığını, sözlerine ekledi.

Bağlılığı etkileyen konulara da değinen Firuzbay;

- İş ortamında iyi ilişkiler
- İyi iş yaşam dengesi
- Yöneticiler ile iyi ilişkiler
- İş güvenliği

gibi başlıklar ile birlikte yeteneği kaybetme riskini yüzde 31 azaltan takdir ve tanıma kültürünün önemini vurguladı.

Bu çerçevede yapılandırdıkları **Yeni Nesil Çalışan Bağlılığı** yaklaşımlarında;

- Liderliğin İK'da değil, ilk yöneticide olmasının önemine,
- Diyalog ve aksiyona odaklı ilişkiye,
- Anında geribildirim ile beslenen bilgi akışına,
- Tepeden inme değil, takımlarca üretilen çözümlere,
- Günlük önceliklerin içerisinde, sürekli bir süreç yaratmaya odaklandıklarını belirtti.

Bağlılık Kültürünü, Kim, Nasıl Destekler?

Bu sürecin LİDERLER, YÖNETİCİLER ve ÇALIŞANLAR tarafından desteklenmesi gereğini belirten Ebru Taşçı Firuzbay,

-Çalışanlara, etki alanlarını genişleterek kendilerinin, yetkinliklerinin, kariyer planlarının farkında olmaları için fırsat yarattıklarını,

- Yöneticilerden çaba ve sonuçları takdir etmelerini, çalışanları etkin kılmak üzere yetiştirmelerini ve donatmalarını istediklerini,

-Liderlerden ise yüksek performans için heyecan yaratmalarını, samimi yaklaşımlarını ve örnek olmalarını, katkıları takdir etmelerini, gerekli yaşam süreçlerini kurgulamalarını beklediklerini paylaştı.

Yeni Düzendeki Nasıl Bir İnsan Kaynağı Yönetimi?

İK süreçlerinin ekip tarafından benimsenebilmesi için;

- Tüm projelere çalışan ve yöneticileri dâhil etmenin,
- İhtiyaç ve beklentileri anlayarak uygun çözümleri üretmenin,
- Sürekli analiz ederek, geri bildirimler ile beslemenin,
- İlgili çalışmalarını, taraflar ile şeffaf olarak paylaşmanın,

gerektiğine inanan Firuzbay ve ekibi bu amaçla, BizimİK'ı yarattıklarını, çalışanlara yakın ve onların hayatına dokunabilen samimi bir insan kaynağı yönetimini benimsediklerini aktardı.

Önce çalışan bağlılığını tanımladıklarını ileten BNP Paribas Cardif İK ekibi, akabinde ilgili projeler üretmeye başladıklarını paylaştı.

Ebru Taşçı Firuzbay, **Duygudaşlık ve Ekip Olmak** için Hery Ford'un "Bir araya gelmek başlangıçtır, bir arada bulunmak gelişmedir, beraber çalışabilmek ise başarıdır" cümlesini bir adım ileriye taşıyarak birlikte eğlenebilmeyi de hedeflediklerini anlattı. Firuzbay, tüm süreçleri bireysellikten çıkıp, çalışanın ekibin parçası olabilmesi için kurguladıklarını aktardı.

- **On boarding** aşamasında, yeni ekip arkadaşlarına sadece işe giriş paketi ve oryantasyon vermediklerini, aynı zamanda kendi bölümlerinden bir deneyimli çalışanı KANKA olarak atadıklarını, yeni başlayan çalışan ile KANKA arasındaki ilişkisinin, işe gelmeden önce telefon görüşmesi ile başladığını ve en az altı ay sürdüğünü, KANKA'nın öğle yemeklerinde, molalarda, tüm işleyle ilgili süreçlerde, rehberlik ve eşlik ettiğini aktardı. Ayrıca yeni çalışan ile İK departmanının birinci, üçüncü ve beşinci aylarda karşılıklı görüşmelerini, kritik ilk altı ayın keyifli ve verimli geçebilmesi için çaba sarf ettiklerini iletti.

Ayrıca Firuzbay;

- **Çalışan komiteleri** projesi ile çalışanların belli konu, sorun, talepler üzerinde çalıştıklarını, ilgili GM ve GMY ekibine sunum yaptıklarını, çıkan kararların uygulama sürecini ise İK departmanının takip ettiğini,
- **Şirket Organizasyonları** ile ekibin, kendilerini değerli hissedecekleri çok özel planlamalar ile bir araya geldiğini,
- **Sosyal Kulüplerin**, kurum tarafından finansal olarak desteklendiğini, şu anda yoga, savunma sanatları, yelken, basketbol gibi kulüplerin aktif olduğunu,

- **Mutluluk Seminerleri** ile tüm ekibin iş dışı yaşamlarına da dokunmaya, kaygıyı yönetmeyi öğretmeye çalıştıklarını,
- **Cuma tadında ikramların** catering tedarikçisi desteği ile değil, tüm çalışanlara İK ekibi tarafından servis edildiğini,
- **Özel gün kutlamalarına** büyük önem verdiklerini,
- Tüm organizasyonlarını mutlaka bir **sosyal sorumluluk projesine** destek vererek tamamladıklarını, böylece ortak sosyal amaçlara katkı vermenin mutluluğunu bir ekip olarak paylaştıklarını da ekledi.

BNP Paribas Cardif'in misafirperver İK ekibi, sosyal sorumluluk konusundaki duyarlılıklarını bizler için hazırladıkları ve "Düşler Akademisi" mutfağından çıkan lezzetli ikramlar ile de gösterdiler, tüm katılımcılarımızı çok mutlu ettiler.

Çalışan Bağlılığını sağlamak için **Yaratıcı Düşünmenin ve Düşündürmenin** önemine de değinen Firuzbay, istekli olan çalışanlardan oluşturdukları inovasyon kulübü ile bir yıl boyunca ekip üyelerine uzmanlardan Proje Yönetimi, Analitik Düşünme, Yaratıcı Olma, Etkili İkna gibi eğitimler aldıklarını ve yaratıcı fikirlerin çıkmasına imkân verdiklerini, en iyi ilk üç yaratıcı fikri ödüllendirip hayata geçirmek adına adım attıklarını paylaştı.

Diğer bir çalışan bağlılığı nedeni olan **Takdir ve Ödüllendirme** üzerine de projeler üreten İK ekibi, çalışanın kendini değerli hissetmesinin verimlilik için büyük önem taşıdığının altını çizdi. Ekip, bu süreci anlık ödüllendirme paketleri, kıdem ödülleri, "iyi ki varsın Cardif'li Günü", "Hoş Geldin Bebek" partileri, şirket içi başarı kutlamaları ile desteklediklerini ve bu organizasyonların Cardif değerlerini benimsettiğini anlattı.

Kendi kaynakları ile büyüyen şirketlerde çalışan bağlılığının daha fazla olduğunu belirten Ebru Taşçı Firuzbay, şeffaf süreç yönetimi ile kariyer yollarının belirlendiğini, yurtdışı çalışma imkânı, yetenek havuzu uygulamaları, şirket için mentorluk yapısı ile de yönetici pozisyonlarına iç kaynaklardan atama yapıldığını paylaştı.

Bu Çalışmalar Kurum Göstergelerine Nasıl Yansdı?

Ebru Taşçı Firuzbay, İK'nın kar zarar dengesini değiştiren ve sonuca direk etki eden bir departman olduğunun altını çizerek, gerçekleştirdikleri tüm çalışmaların kurum verilerine olumlu yansıtıldığını aktardı.

KATILIMCI YORUMLARI

Öncelikle BNP Paribas Cardif İK ekibine, sıcak karşılamaları ve etkileyici sunumları için teşekkür etmek isterim. Oldukça paylaşımcı ve verimli bir yarım gün geçirdiğimizi düşünüyorum. İnsan odaklı, motivasyon artırıcı ve şirket verimliliğini doğrudan etkileyen uygulamalarının başarısı ilham vericiydi. Tüm katılımcıların kendi şirketleri için uygulayabilecekleri birçok yeni fikirle ayrıldıklarından eminim. Bu platformda bizleri buluşturan değerli PERYÖN Yöneticileri olarak sizlere de teşekkür etmek isterim.

Ceren DENİZLİ
OTOKOÇ OTOMOTİV
İşe Alım & Kariyer Uzmanı-Araç Kiralama

Bu güzel organizasyon için teşekkür etmek isterim.

Sıcak ve samimi bir toplantı oldu. Hem yeni uygulamalar öğrendim hem de çok değerli insan kaynakları profesyonelleri ile bir araya gelmiş ve tanışmış olduk.

Emekleriniz için teşekkür ederim.

*Sinem MUTLUER
TÜRK TRAKTÖR ve ZİRAAT MAKİNELERİ A.Ş.
Uzman- İnsan Kaynakları- Yetenek Yönetimi*

Paylaşım toplantıları organizasyonu için öncelikle PERYÖN'e ve paylaşımındaki açıklığı, sıcaklığı ve ilham veren anlatımı için BNP Paribas Cardif yöneticilerine teşekkür etmek isterim.

*Zeynep GÖKTEPE
ÇİMSA
İnsan Kaynakları Yöneticisi – Kurumsal Gelişim ve İnsan Kaynakları*

Bana göre PERYÖN ödülü alan firmaların bu ödülleri nasıl aldıklarını bizim gibi diğer İK'cılarla paylaşıyor olması çok değerli.

Bu platformu bize sağlayan sizlere de ayrı bir teşekkür sunuyorum.

*Emre KABAŞ
OYAK-RENAULT OTOMOBİL FABRİKALARI A.Ş.
İnsan Kaynakları Meslek Sorumlusu*