

# BİRLİKTE TOPLANTILARI- ARÇELİK A.Ş.

3/15/2018

White Paper / PERYÖN Yayınlar 2018.01

2016-2017 PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, Motivasyon ve Bağlılık kategorisinde Başarı Ödülü alan Arçelik A.Ş'nin, 2018 yılında gerçekleştirilen Birlikte Toplantıları kapsamında yaptığı paylaşımlarını kapsar.

**Derleyen ve Yazan**

PERYÖN

# BİRLİKTE TOPLANTILARI- ARÇELİK A.Ş.

WHITE PAPER / PERYÖN YAYINLAR 2018.01

## ÖNSÖZ

Koç Topluluğu'nun beyaz eşya ve teknoloji üretim, satış ve pazarlama alanında faaliyet gösteren ve çatısı altındaki markalar ile dünyanın lider şirketlerinden biri olan Arçelik A.Ş., çalışanlarının bağlılığını ve motivasyonunu artırmaya yönelik ortaya çıkardığı iç iletişim ve eğitim uygulamalarını 15 Mart 2018 tarihinde Arçelik Çayırova Kampüsü'ndeki yeni nesil üretim ve çalışma ofisi Arçelik Garage'ın ev sahipliğinde gerçekleştirdiği PERYÖN BİRLİKTE Toplantısı'nda aktardı.

2016 - 2017 PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, Motivasyon ve Bağlılık Kategorisi'nde Başarı Ödülü sahibi Arçelik A.Ş., ödüllü uygulamalarını anlattığı toplantının eş zamanlı ev sahibi oldu.

Arçelik A.Ş. Yetenek Kazandırma ve Çalışan Deneyimi Yöneticisi İrep Kebelioğlu ve Yetenek Kazandırma ve Çalışan Deneyimi Kıdemli Uzmanı Eda Tuğutlu Güneç'nin birlikte gerçekleştirdiği sunumda katılımcılara; Arçelik A.Ş. organizasyonu, değerleri, İK stratejileri, işveren markası, işe alım ve işe alımdan sonra uygulanan iç iletişim ve eğitim uygulamaları anlatıldı.

### Arçelik A.Ş.'nin sektördeki yeri nedir?

Arçelik A.Ş., 30.000'i aşkın çalışanıyla 32 ülkede satış ve pazarlama, 145 ülkede ürün satışı ve 7 ülkedeki 18 üretim tesisiyle üretim faaliyeti gösteren global bir firma. Arçelik A.Ş., Avrupa'nın en büyük beyaz eşya şirketi ve çatısı altındaki 12 markadan biri olan Beko ise beyaz eşya pazarında Avrupa'nın 2. büyük firması. Yeni nesil üretim ve çalışma ofisi olan Arçelik Garage sayesinde sayısını artırmayı planladığı patentleriyle Türkiye'de patent şampiyonu.

### Arçelik A.Ş.'nin İK stratejileri nelerdir?

4 ana alandan oluşmaktadır.

- **İnsan:** Yeteneği geliştirmeye yatırım yapmak. Doğru işe doğru yetenekleri yerleştirmek ve geliştirmek.
- **Sistem ve Süreç:** Performans yönetim sistemini güçlendirmek. Çalışan deneyimini geliştirmek. Küresel yetenek geliştirme ve hareketlilik stratejisini uygulamak.
- **Organizasyon:** Küresel organizasyon ve çalışma modeli geliştirmek.
- **Kültür:** Açık ve katılımcı yönetim. Özerk ekipler aracılığı ile güven ve delegasyon. Silo kırma ekip çalışmasını güçlendirmek.

### İşveren Markası

İşveren markası oluşturmak için 2012 yılında yapılan detaylı analizlerde 5 EVP-Employee Value Proposition/Çalışan Değer Önerisi çıktı.

1- Kariyer 2- İnovasyon 3- Global olmak 4- Saygın olmak 5- Takdir

Bu değer önerileri sonucunda "Go Beyond Yourself (Kendini Aş)" sloganı yaratıldı.

### Çalışan Bağlılığı Metodolojisi

[ **Konuş:**  
*Bağlı çalışan şirket çalışanları, müşteriler ve şirket çalışanları hakkında olumlu konuşur.* ]

Çalışanlara kendilerini değerli hissettirecek, onları rutinin dışına çıkaracak etkinlikler planlanıyor ve bu etkinlikler ilgilerini çekecek şekilde iç iletişim çalışmalarlarıyla destekleniyor.

- **Dijital İK Platformları:** Cl;ck, Wel;nk, Bl;nk, Yammer gibi uygulamalar kullanılarak çalışanlarla her konuda temas edilebilecek alanlar yaratılıyor.
- **Öneri Sistemi:** Öneri sistemi tüm kiosklarda yüklü. Eğer çalışanın,

İş kazalarını önleyen,  
Ürün kalitesini/müşteri memnuniyetini arttıran,  
Verimlilik ve maliyet iyileşmesi sağlayan,  
Çalışan bağlılığını artıran,  
Verimlilik ve maliyet iyileşmesi sağlayan,  
Süreç ve hizmet kalitesinde iyileştirme sağlayan,  
Üretimde enerji verimliliği sağlayan,

Çevreyi koruyan,

bir önerisi varsa platforma giriyor ve bu öneriler değerlendiriliyor. Sonrasında iyi öneriler ödüllendiriliyor.

- **Staj/Fresh Start:** Kuruma stajyer olarak giren bir gencin profesyonel iş yaşamına başlamadan önce Arçelik A.Ş.'de güzel bir deneyim yaşaması amaçlanıyor. Böylelikle Arçelik'te kariyer hedefleyen bir kişi gelecekte işe başladığında bağlılığı daha fazla oluyor.
- **Sosyal Medya Paylaşımları:** Gerçekleştirilen tüm projeler önce çalışanlarla bir gün sonra ise dış müşterilerle sosyal medya üzerinden paylaşılıyor. Bu paylaşımlar ile çalışanların değerlerinin ve bilinirliğinin artırılması, adaylar için ise "hayalindeki iş yeri" algısının yaratılması amaçlanıyor.
- **Sosyal Sorumluluk:** Oryantasyon programında da konumlandırılmış toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık atölyeleri organize ediyor. Grundig markası altında gıda israfını önlemeye yönelik global çalışmalar gerçekleştiriliyor.

**Kal:**

*Bağlı çalışan kendi geleceği ile şirketin geleceği arasında ilişki kurar.*

Gelişim programları iç iletişim markaları yaratılarak yönetiliyor.

- "Talent in you" tüm çalışanların bulunduğu, "Leader in you" yöneticilerin bulunduğu, "Future in you" ise potansiyel vadeden çalışanların bulunduğu gelişim programlarında marka olarak konumlandırılıyor.
- İşe yeni başlayan kişiler için geliştirilen "Warm up" programı ile bu kişilere üç ay süreyle bir co-mate atanıyor. Bu programın çalışanın ilk başladığı aylarda çalışan deneyimini iyileştirdiği gözlemleniyor.
- Expat olarak gidecek çalışanların gitmeden önce eğitimler alarak kendilerini geliştirmelerini sağlayan "Global Manager" isimli bir program mevcut.
- "Mentoring Program" ile kıdemli yöneticilerin diğer yöneticilere mentorluk vermesi sağlanıyor. Bu program expat olarak giden kişilere de uygulanıyor.
- "Bl;nk" ismindeki sosyal öğrenme programı ile çalışanların kendi içinde öğrenmeyi teşvik etmesi sağlanıyor.

- Üretimde çalışan mühendisler üç yıl çalıştıktan sonra teknik bilgiden ziyade uygulama ve pratiğe yöneliyorlar. Bu noktada Koç Üniversitesi ile yapılan anlaşma sayesinde güncel konulardan oluşan çeşitli eğitim modülleri konaklamalı eğitimlerle uygulanıyor. Şirkette üç yılı dolan tüm mühendisler bu programa dahil ediliyor.
- Bazı çalışanların yetkinlik ve potansiyel olarak yönetici olması mümkün olmuyor. Bu kişiler bilgisine danışılan ama ekip yönetmesi uygun olmayan kişiler oluyor. Böyle durumlar için uzmanlık kariyeriyle ilgili bir proje gerçekleştiriliyor. Bu kişilere uzmanlık seviyesinde bir kariyer çiziliyor ancak yönetici seviyesiyle aynı yan haklara ve ücretlendirmelere sahip oluyorlar.
- Ürün ve hizmetlere yönelik yenilikçi fikirlerin tetiklenmesinden, müşteriye gösterilebilir ürün prototipleri ve iş modellerine dönüştürülmesine kadar geçen süreç adımlarını içeren “wellness” temalı yeni bir Fast Track programı başlatılıyor. Çalışanların yaptıkları işlerin yanı sıra kendi fikirlerini ön plana çıkartabildikleri bu tarz eğitim ve etkinlikler yapılıyor. Arçelik A.Ş.’nin güçlü kaslarından olan teknoloji ve inovasyonun hem yönetim bazında hem de çalışanlar bazında geliştirilmesi hedefleniyor.
- “Women Impact” programı Arçelik A.Ş.’deki kadın çalışanların iş ve gündelik hayatlarındaki başarısı ve gücünü arttırmaya yönelik somut uygulamalar içeren, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını arttırmaya yönelik bir proje. Bu projenin üç ana çatısı var.

- 1- Onlara özel gelişim faaliyetleri
- 2- She Mate Mentorluk Programı
- 3- Kadınlar arası sosyal ağları güçlendirmek ve farklı segmentleri buluşturmak için planlanmış “Women Connect”.

Arçelik A.Ş. çalışanlarında ve yöneticilerinde kadın sayısını artırmayı hedefliyor ve “Women Impact” programı kapsamında;

- 1- Kadın yöneticilerin farklı ve güçlü liderlik özellikleri ile öz farkındalıklarını artırmaya ve bunları bir üst seviyeye taşımalarına destek olan iki günlük “Women in Leadership” isimli eğitim programını,
  - 2- Toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak her liderin sahip olduğu özelliklerin seçimli ve dengeli bir şekilde kullanılabilmesini amaçlayan iki günlük “Bütünsel Liderlik” isimli eğitim programını,
  - 3- Kadın çalışanlara daha fazla dokunmak ve hayatlarının her alanında destek olmak amacıyla farkındalık yaratacak, ilham verecek ve harekete geçmeleri için motive edecek bir buçuk saatlik “Kadın Destek Seminerleri” isimli eğitimleri hayata geçiriyor.
- Çalışanlar “Flex+ra” ismindeki esnek yan haklar uygulaması ile portal üzerinden gıdadan, teknolojik ürüne, tatile kadar sunulan birçok farklı yan haktan uygun olanı seçebiliyor. Bunlar çalışanları mutlu ve motive edici unsurlar olarak karşımıza çıkıyor.
  - “Alkışlar Senin” ismindeki çok kapsamlı bir ödüllendirme programı uygulanıyor. 2017 yılında 4813 çalışan başarılı çalışmalarından dolayı alkışlandı. Toplam 8989 adet ödül verildi.

**Kalkındır:**

*Bağlı çalışan şirket için ekstra çaba harcamak konusunda heveslidir.*

Bu noktada çalışanları motive etme konusunda izlenecek stratejiler oldukça önemli. Bu nedenle hem İK departmanına hem yöneticilere çok büyük sorumluluk düşüyor.

Arçelik Liderlik Kültürü:

“Kültür her şeyi bir araya getirir. Dünya çapında paylaşılan değerler kültürü oluşturur. Liderlik kültüründe daha geleneksel olandan daha atik bir yaklaşıma geçiş yaratmak, daha iyi iş birliği, katılım, çalışanın güçlendirilmesi için sınırları zorlamak, liderlik yeteneklerini geliştirmek.”

Arçelik Liderlik Profili:

“Bizi ileriye götürecek daha etkili bir iklim, daha yüksek bağlılık ve performans sonuçları elde etmemizi sağlayacak liderlik davranışlarımızı güçlendirmek.”

İş Büyütürüz	Saygı Duyarız	Liderlik Ederiz
<ul style="list-style-type: none"><li>-Global düşünürüz</li><li>-Inovasyonla pazarı şekillendiririz</li><li>-Müşterilerimize odaklanıriz</li><li>-Mükemmeli uygularız</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Anlamak için dinleriz</li><li>-Farklılıklara kucak açarız</li><li>-Güven kazanırız</li><li>-İş birliği geliştiririz</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Vizyonu paylaşır ve ilham veririz</li><li>-Yüksek performans ve sorumluluk için teşvik ederiz</li><li>-Yeteneği geliştiririz</li><li>-Ortak başarı için etki yaratırız</li></ul>