



**Büyük Resme Bakmak
Bildiklerimizi Bırakmak
Dayanıklılık & Kolektif Bilinç**

Dr.Hakan TETİK

Neler anlatmak istiyorum?

50 dk. Sunum için ihtiyacım olacak

1

Büyük
Resimde
Neler
Oluyor?
Dayanıklılık
Dönüşüm

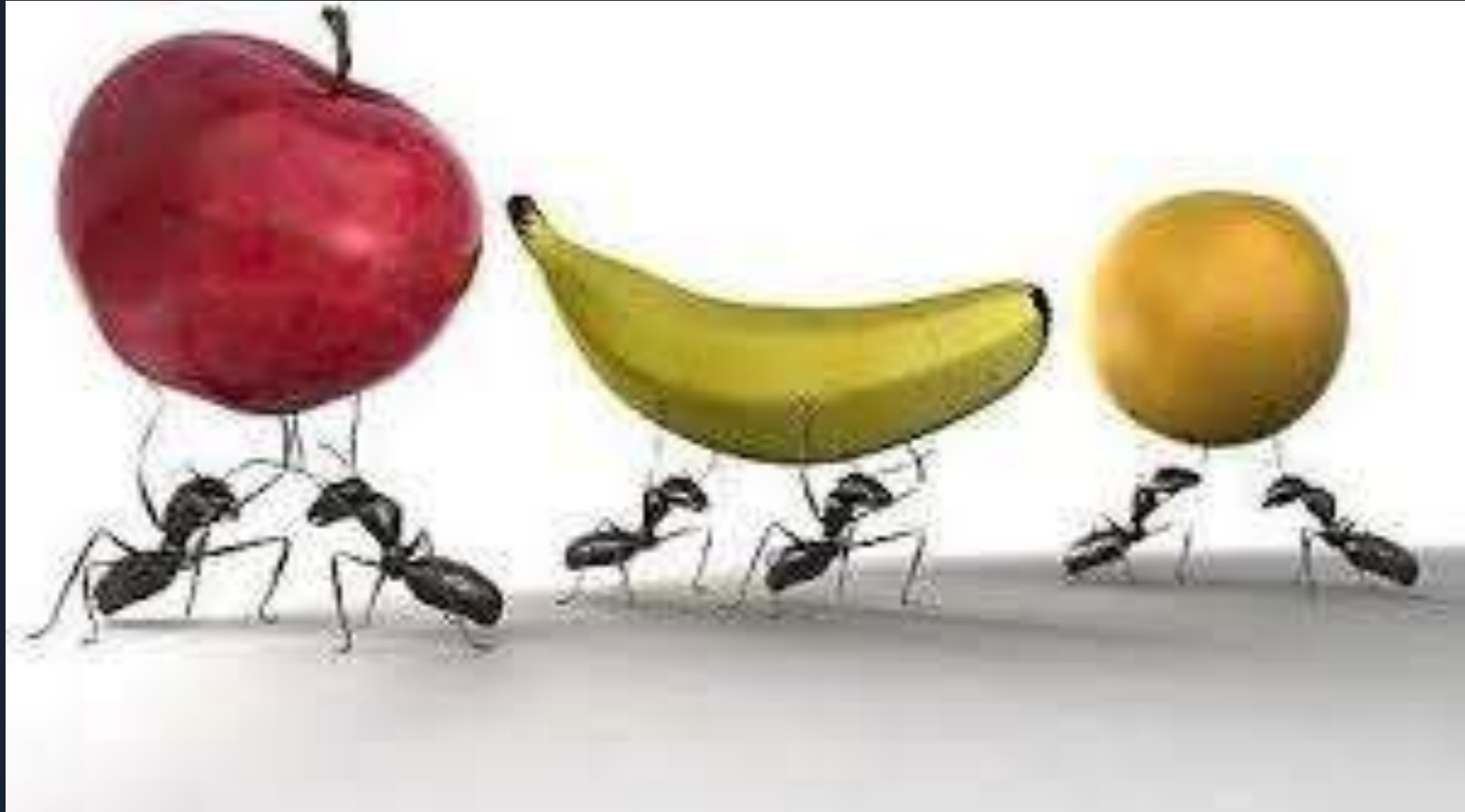
2

Bildiklerimizi
Bırakmak
İyi'den
Mükemmel
Şirkete
Geçmek
Çeviklik

3

Kolektif
Bilinç ile
Takımı
Çevik &
Güçlü
Kılmak

10 dk. Soru Cevap 😊



GEREKEN KASLAR ?

STRATEJİ

LİDERLİK

KÜLTÜR

ÇEVİKLİK

GÜÇ AKTARMAK 😊

DAYANIKLILIK

RİSK YÖNETİMİ

KOLEKTİF ZEKA

KRİZ YÖNETİMİ

DİJİTALLEŞME

YAPAY ZEKA

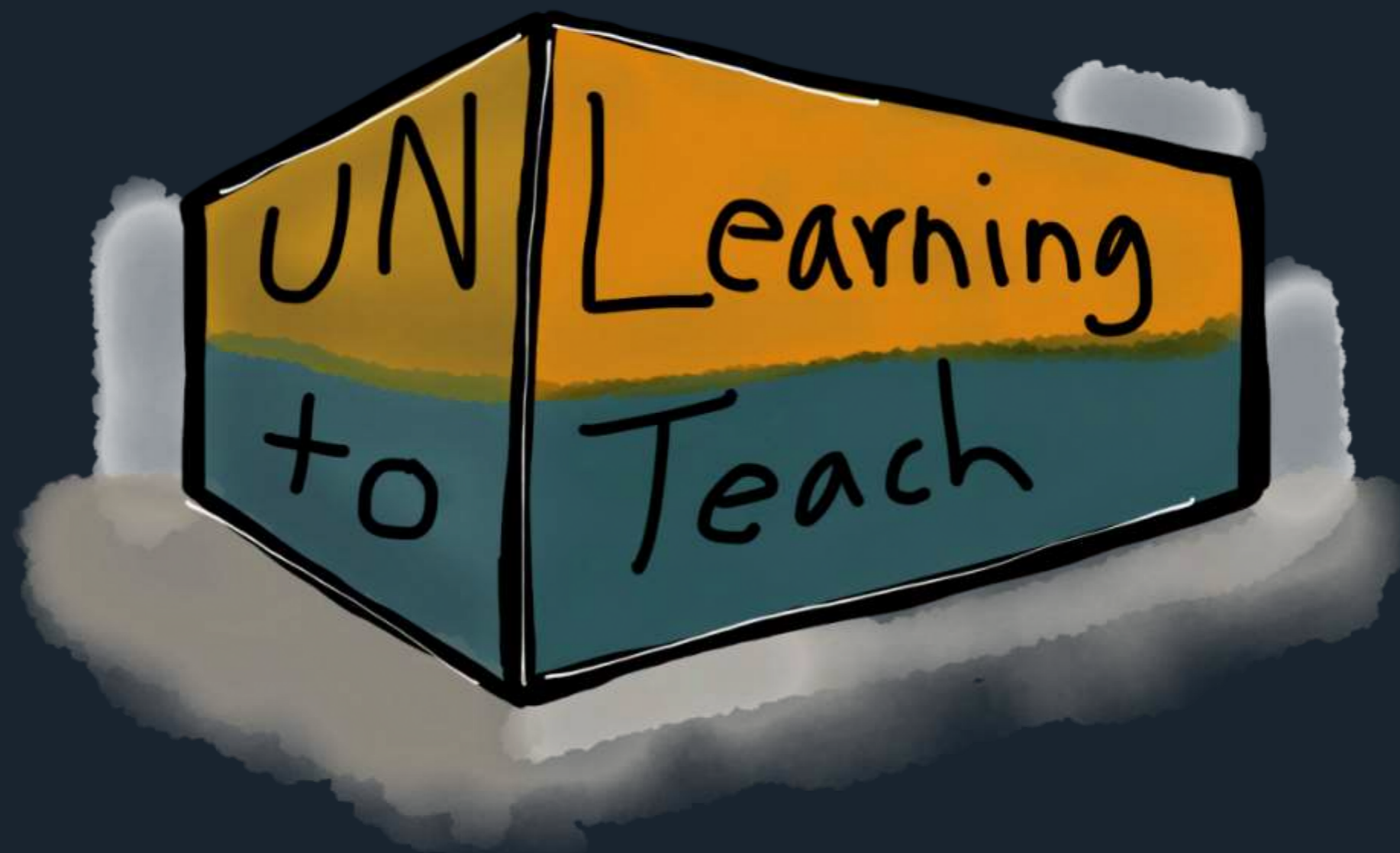
VUCA – BANI DÜNYASI

BİLDİKLERİMİZİ BIRAKMAK 😊



Başlarken 😊

İşiniz ile ilgili en değer verdiğiniz 12 şeyi seçin ve yazın;
merak edenlere → Herkes 12 tane yazıyor
(İş ortamı, Arkadaşlık, Sermaye, Ücret herşey olabilir)



Dünyada neler oluyor?
Türkiye'de neler oluyor?



Büyük Resim ?
Holistik Bakış Açısı ?



Veriyi Kullan

Çalışan Deneyimini Arttır

Hedef Birliđini Sađla

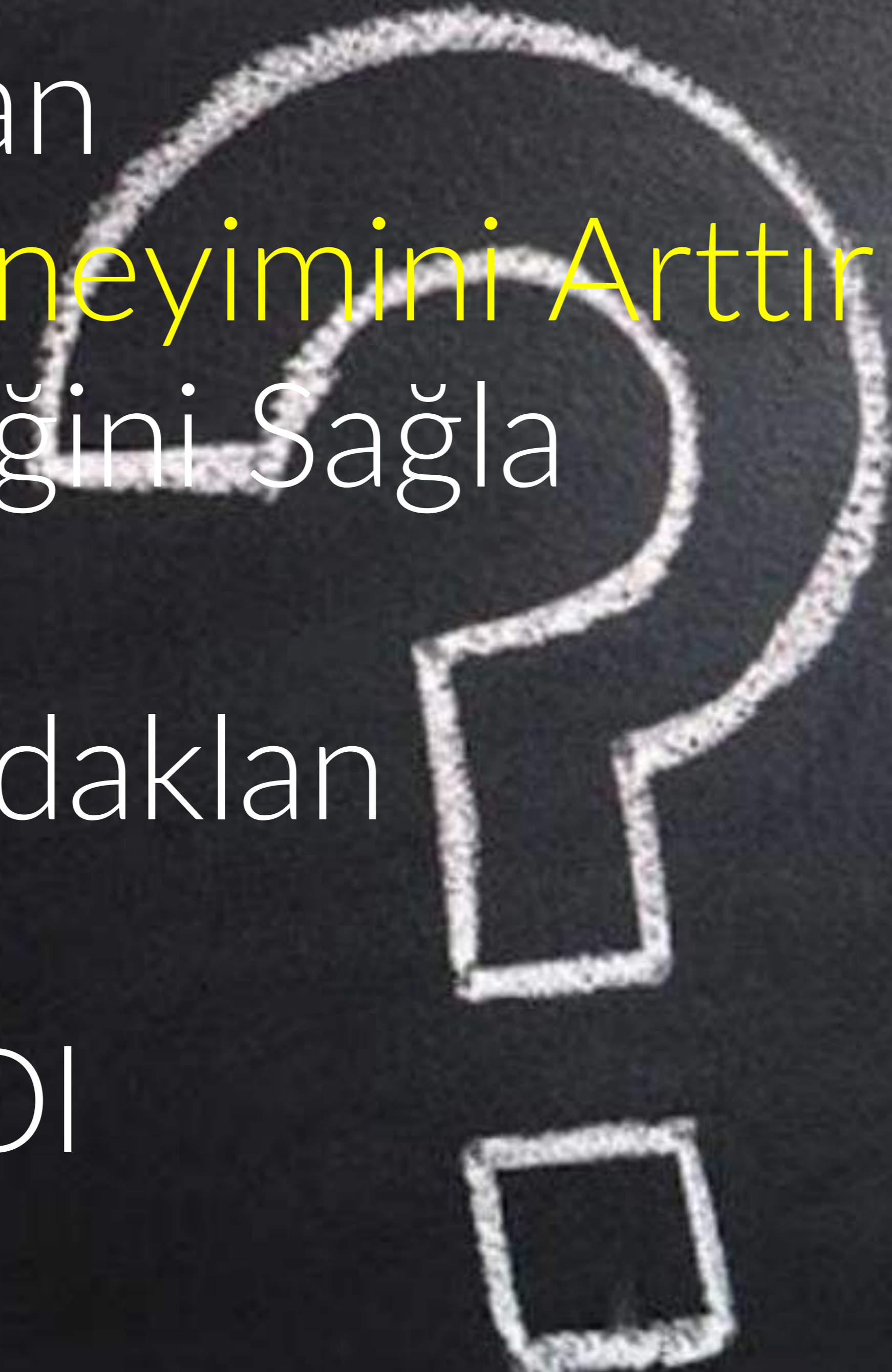
Kolektif Ol

Kendine Odaklan

Etkin Ol

Kapsayıcı Ol

Çevik Ol





Ben Kimim ?

Kolektivist; Strateji, Müşteri ve Dönüşüm Uzmanı
www.hakantetik.com

Değişim
Nedir?

Dönüşüm
Nedir?



NASIL DEĞİŞECEĞİZ/DÖNÜŞECEĞİZ?

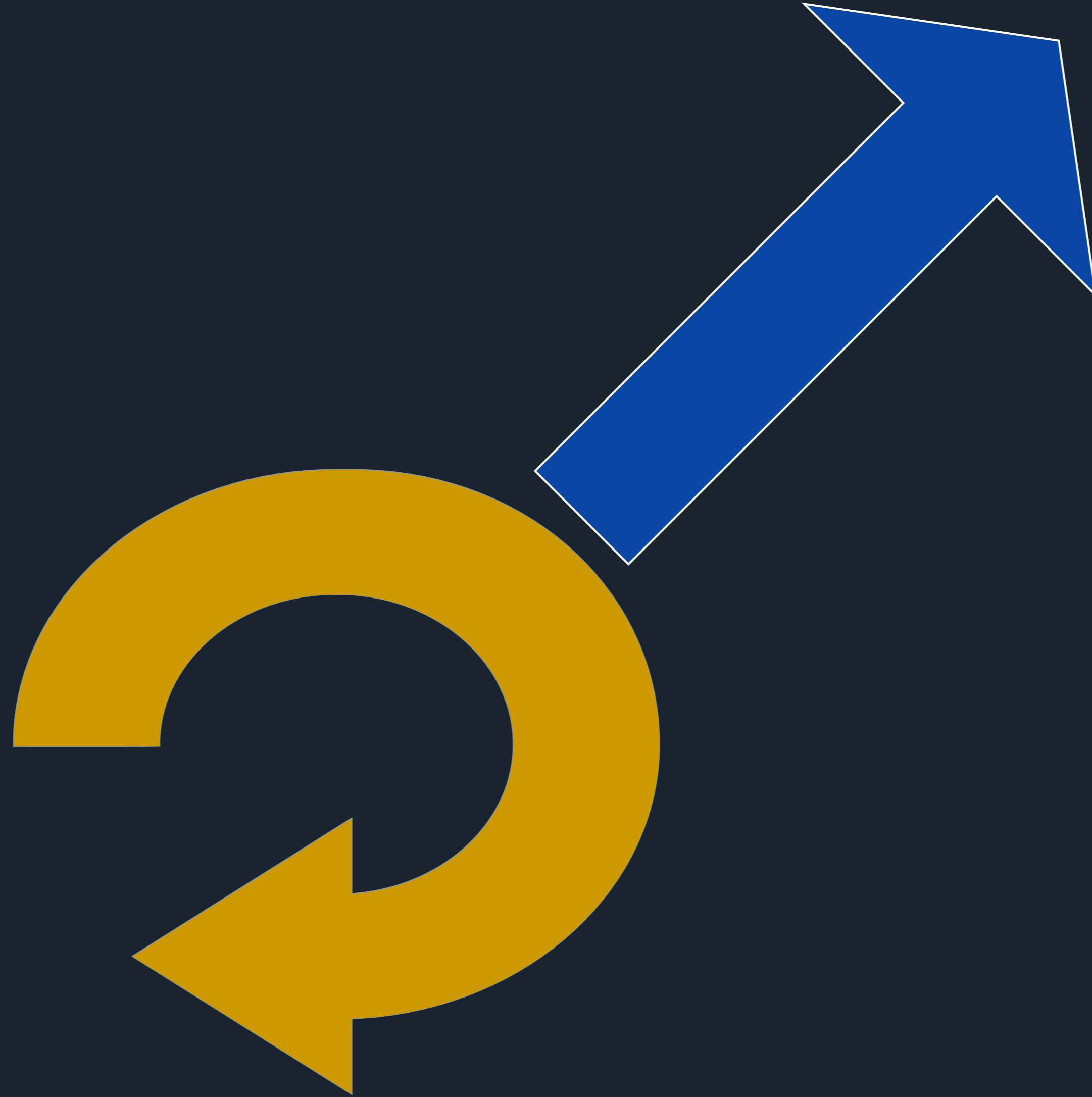
10

Dönüşüm

Geleceği Yaratır

Değişim

Geçmişi Tamir Eder





Nesillerde Performans & Geri Bildirim

X

- Yılda 1 kez
- Gelişim Odaklı Değil
- Kendisi ve Yöneticisi
- Excel ☹️

Y

- Kolektif anlayışta
- Sık ve yoğun
- Bütünsel ve çok yönlü
- Gelişim Odaklı
- Teknoloji destekli

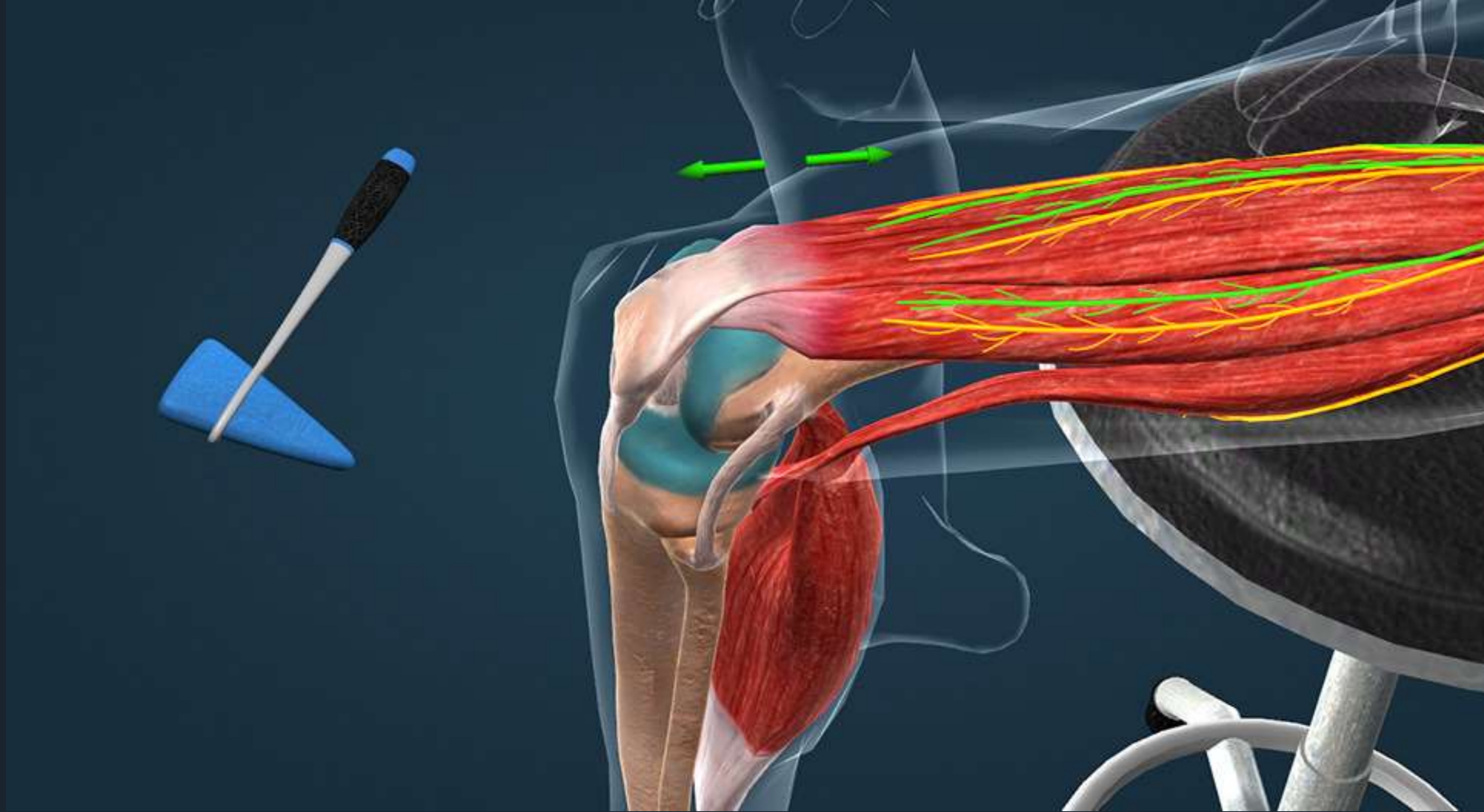
Z

- Sürekli ve yapay zeka destekli
- Sık ve yoğun
- Formal ve in-formal
- Çalışan deneyimi odağında

Microsoft'un bir araştırmasına göre 2025 yılı itibariyle global işgücünün yüzde 75'i 35 yaş altı çalışanlardan oluşacak.

Hepimizde diz kapađı refleksi var 😊

13

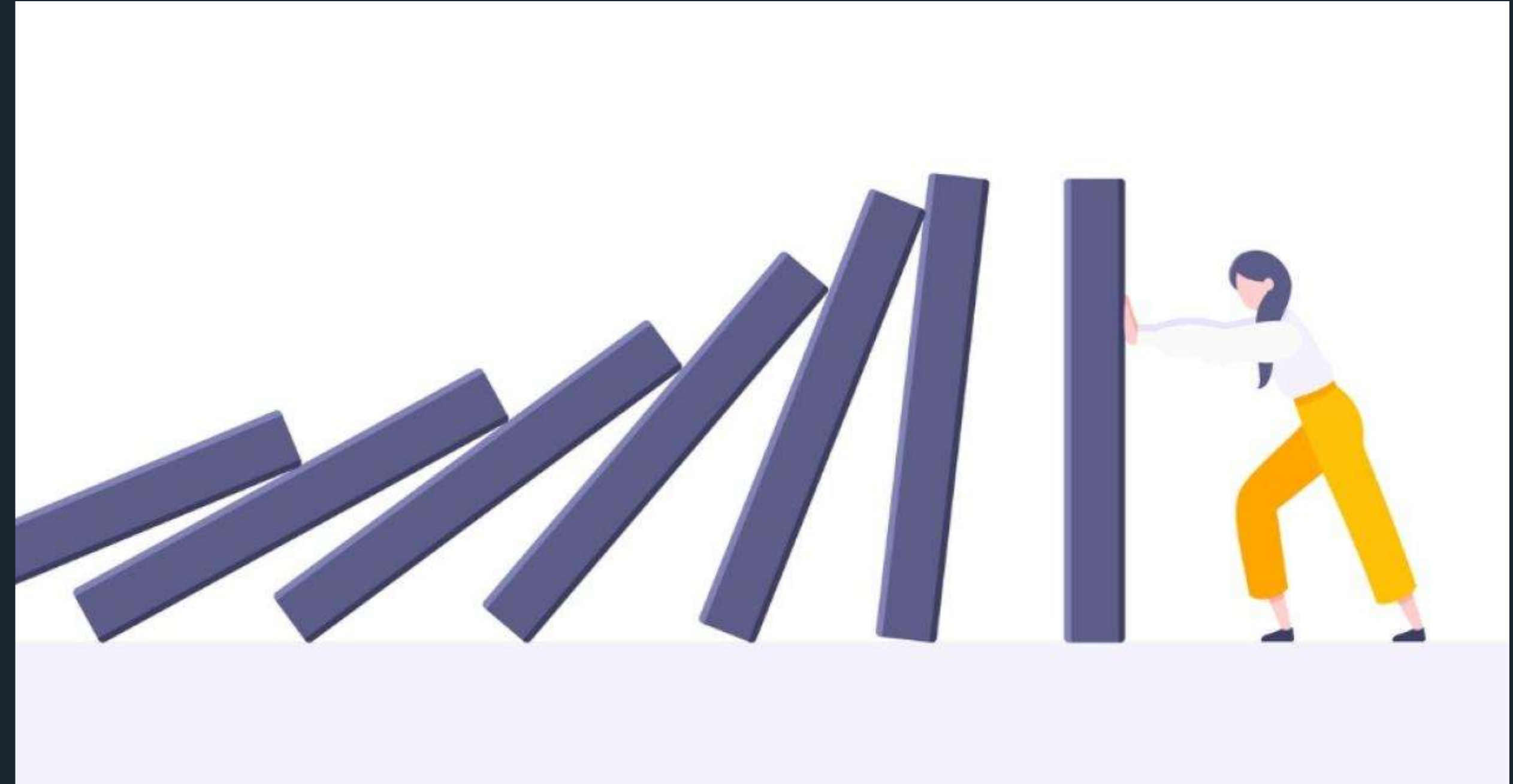


Sonuç ?

DÖNÜŞÜME KENDİMİZDEN BAŞLAMALIYIZ !

DAYANIKLILIK ?

- ✓ ESNEKLİK
- ✓ ADAPTASYON
- ✓ ÖĞRENME (YENİDEN)

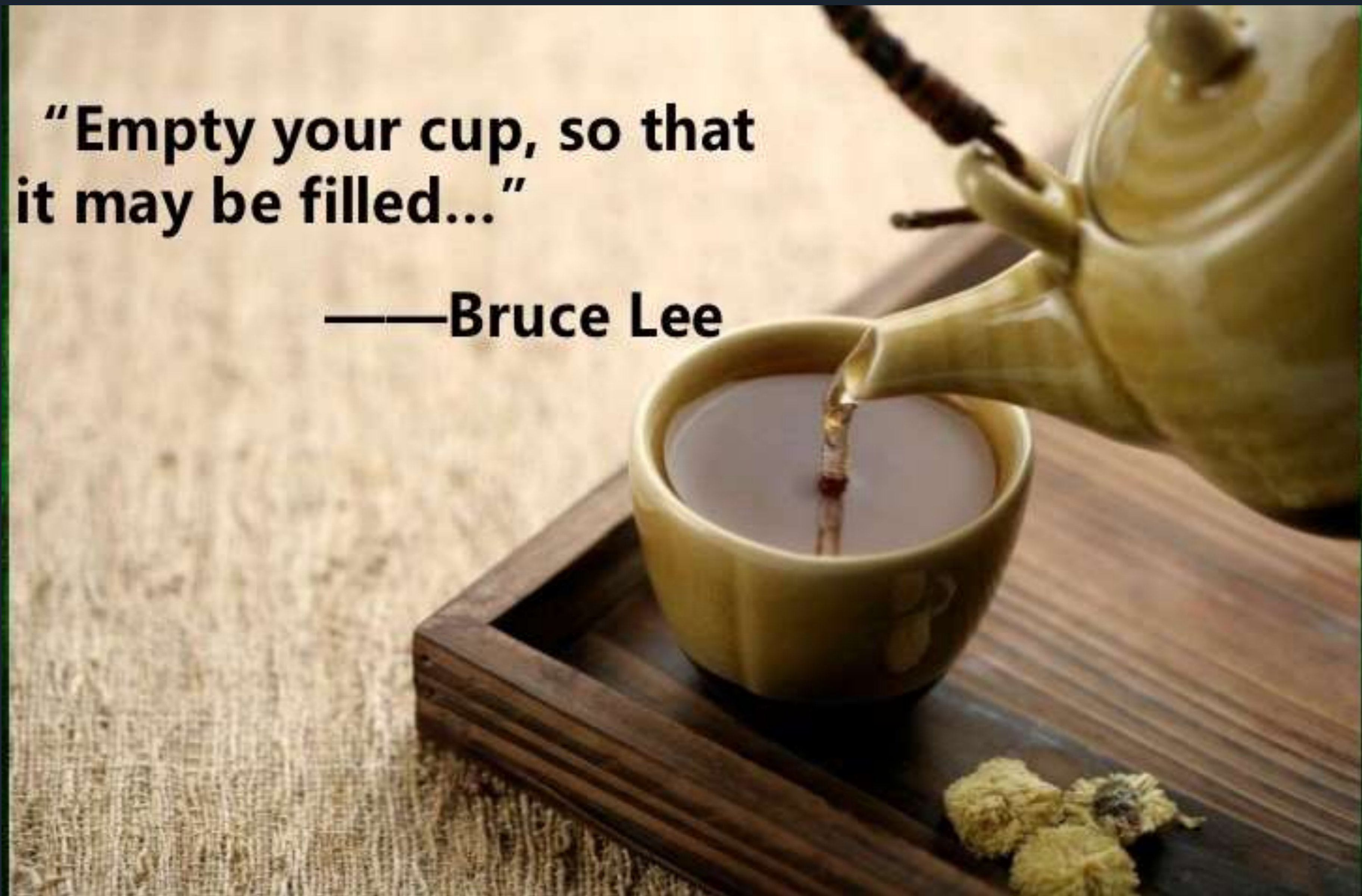


YENİ ŐEYLERİ NASIL ÖĞRENEBİLİRİZ?



**“Empty your cup, so that
it may be filled...”**

——Bruce Lee





Bir duvarı boyarken; boyayı sıyırmak için % 70'i,
tekrar boyamak için sadece % 30'u

BİLDİKLERİMİZİ NASIL BIRAKABİLİRİZ?

Unutmak demektir.

Mevcut bilgiyi unutma sürecidir.

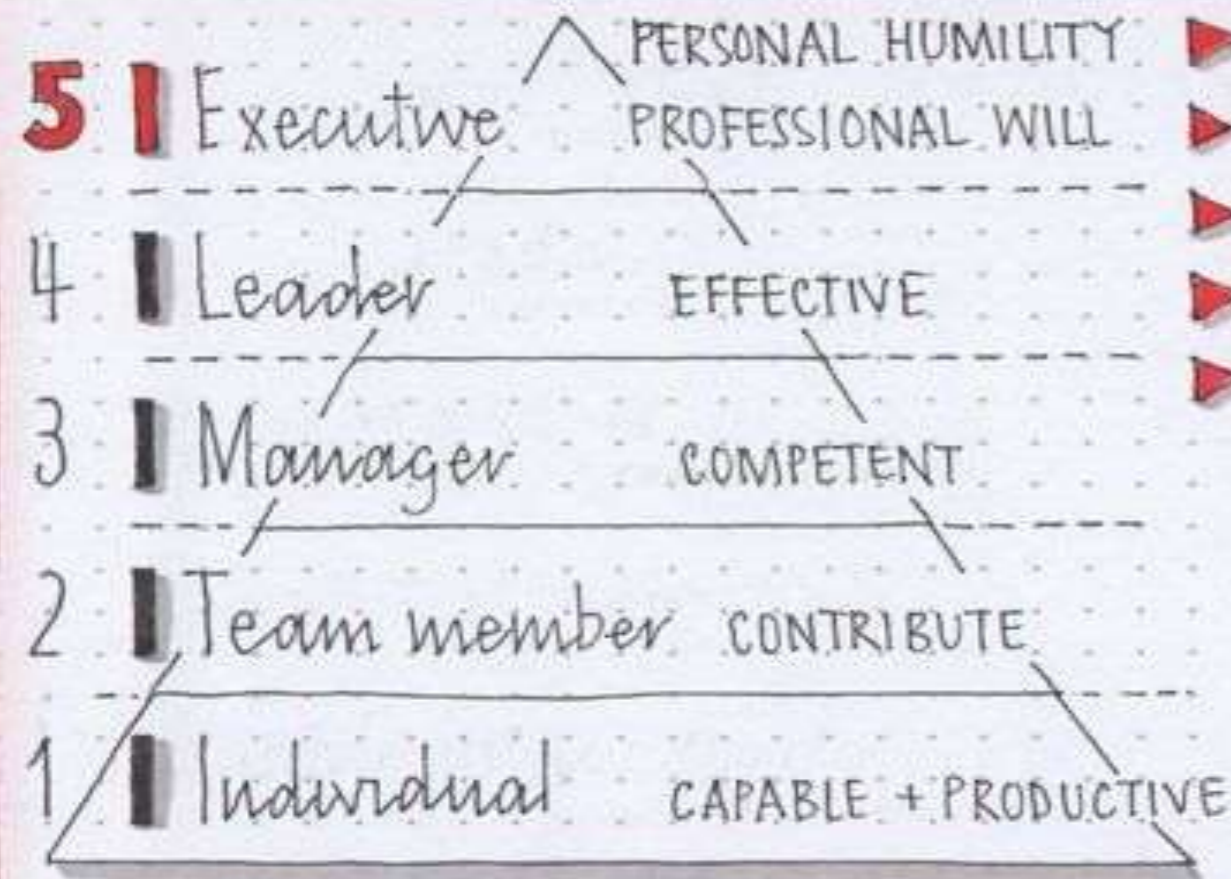
Planlanabilir veya planlanmamış olabilir.

Tamamen gönüllü olmayabilir; ve sonucu olumlu ya da olumsuz olabilir. Ancak öğrenmenin önemli bir parçasıdır.

Bilginin % 95'i Otonomdur ve Bilinçsiz farkındalıktır.

Önemli Bir Soru?

“İYİDEN MÜKEMMELE DÖNÜŞEN
ŞİRKETLERİ, DİĞER ŞİRKETLERDEN
AYIRAN ORTAK ÖZELLİKLER NELER?”

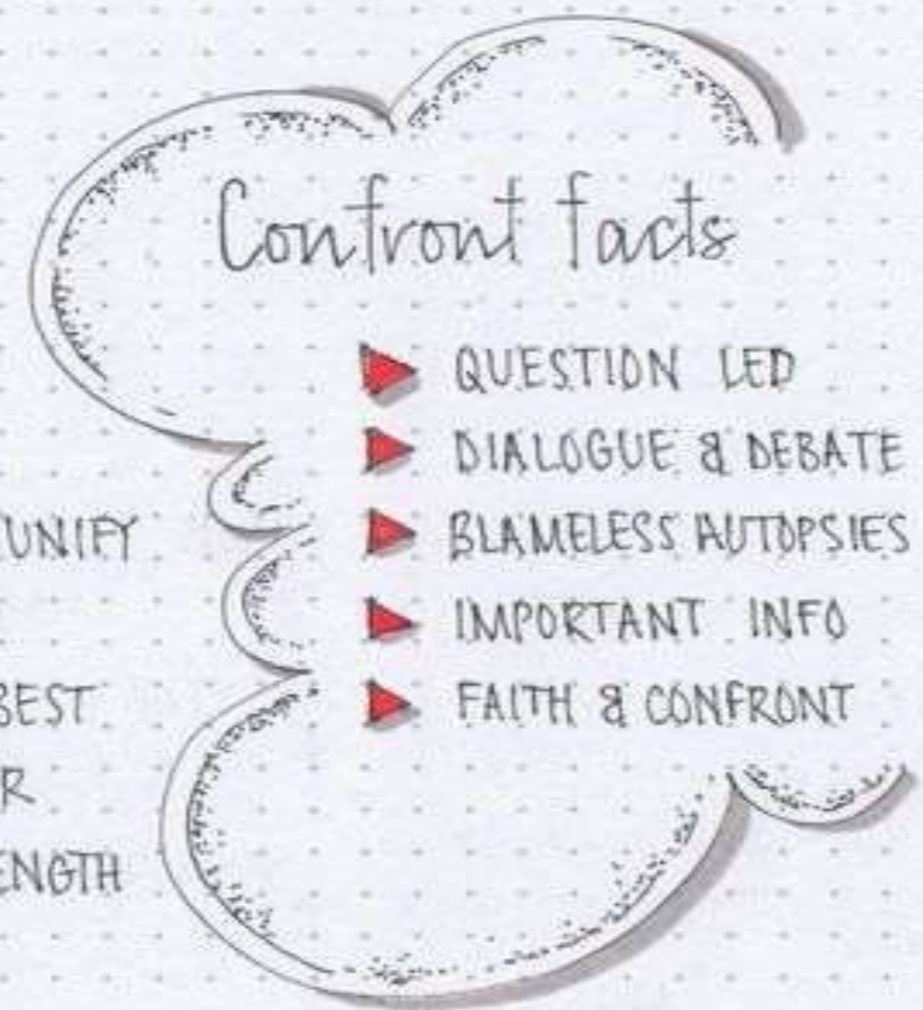
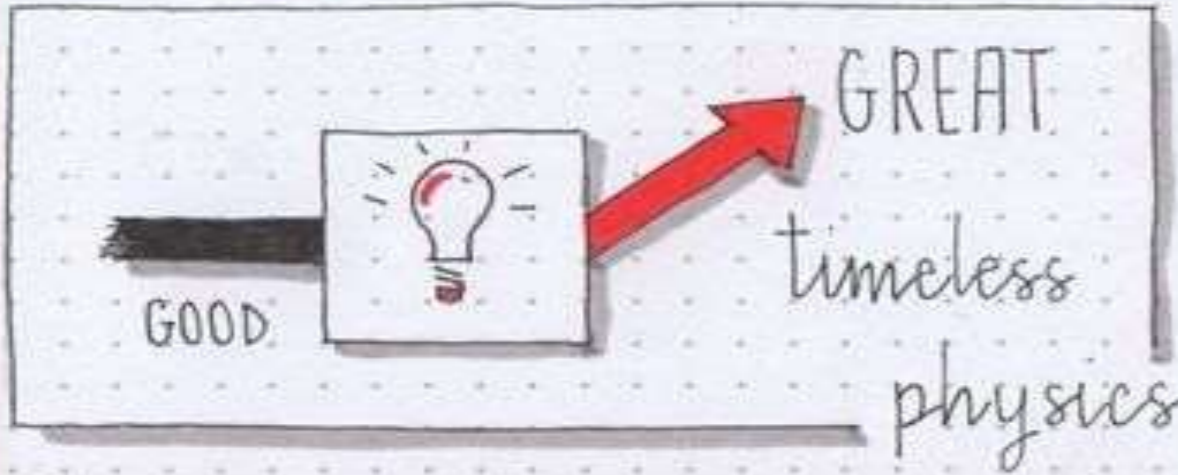


- ▶ BEYOND THEMSELVES
- ▶ POSITIVE SUCCESSION
- ▶ COMPELLING MODESTY
- ▶ WINDOW & MIRROR
- ▶ USE 'GOOD LUCK'

- L5** FIRST WHO THEN WHAT
CHALLENGE & UNIFY
RIGOROUS
PROTECT THE BEST
CHURN BETTER
- L4** FIRST WHAT THEN WHO
BUILD ON STRENGTH
- GENIUS WITH 1000 HELPERS

GREATNESS IS NOT A FUNCTION OF CIRCUMSTANCE BUT OF CONSCIOUS CHOICE

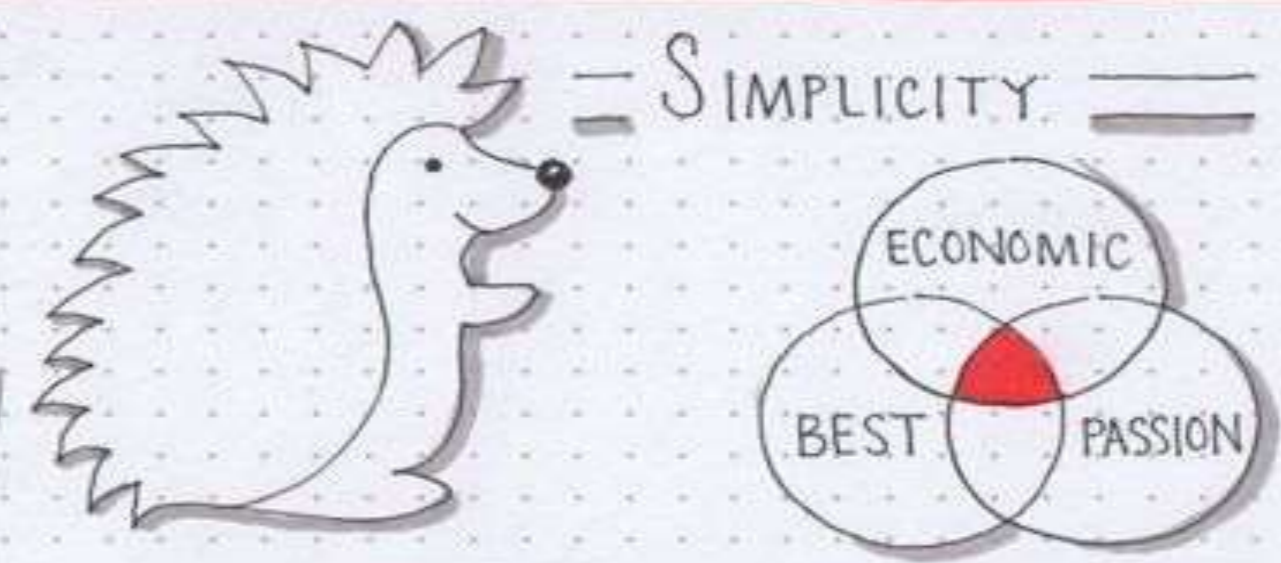
- CONDITIONS ▶ NATURALLY OCCURRING ALIGNMENT
- SOURCED ▶ FROM WITHIN
- FOCUS ▶ BALANCE DO & NOT DO



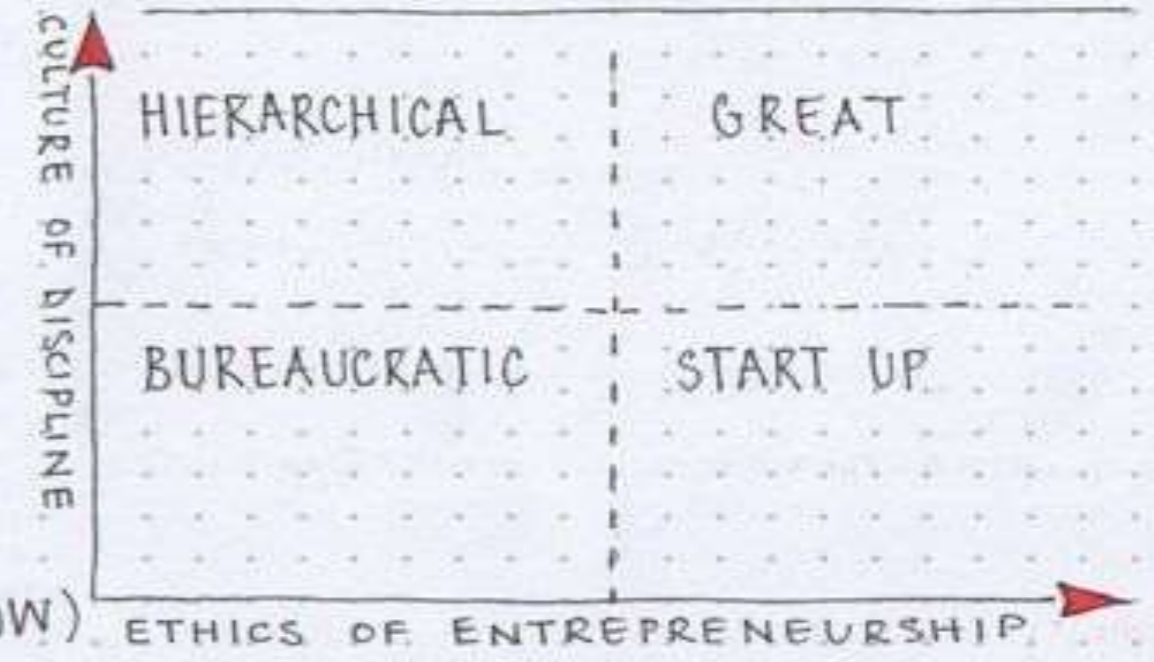
- Technology - Accelerator OF MOMENTUM
- ▶ RELEVANT
 - ▶ CAREFUL APPLICATION
 - ▶ THOUGHT & CREATIVITY

ORGANIC TRANSFORMATION
NO MIRACLE MOMENTS

- ▶ CONSISTENT
- ▶ FOCUS
- ▶ DISCIPLINE
- ▶ NOT DO/DO

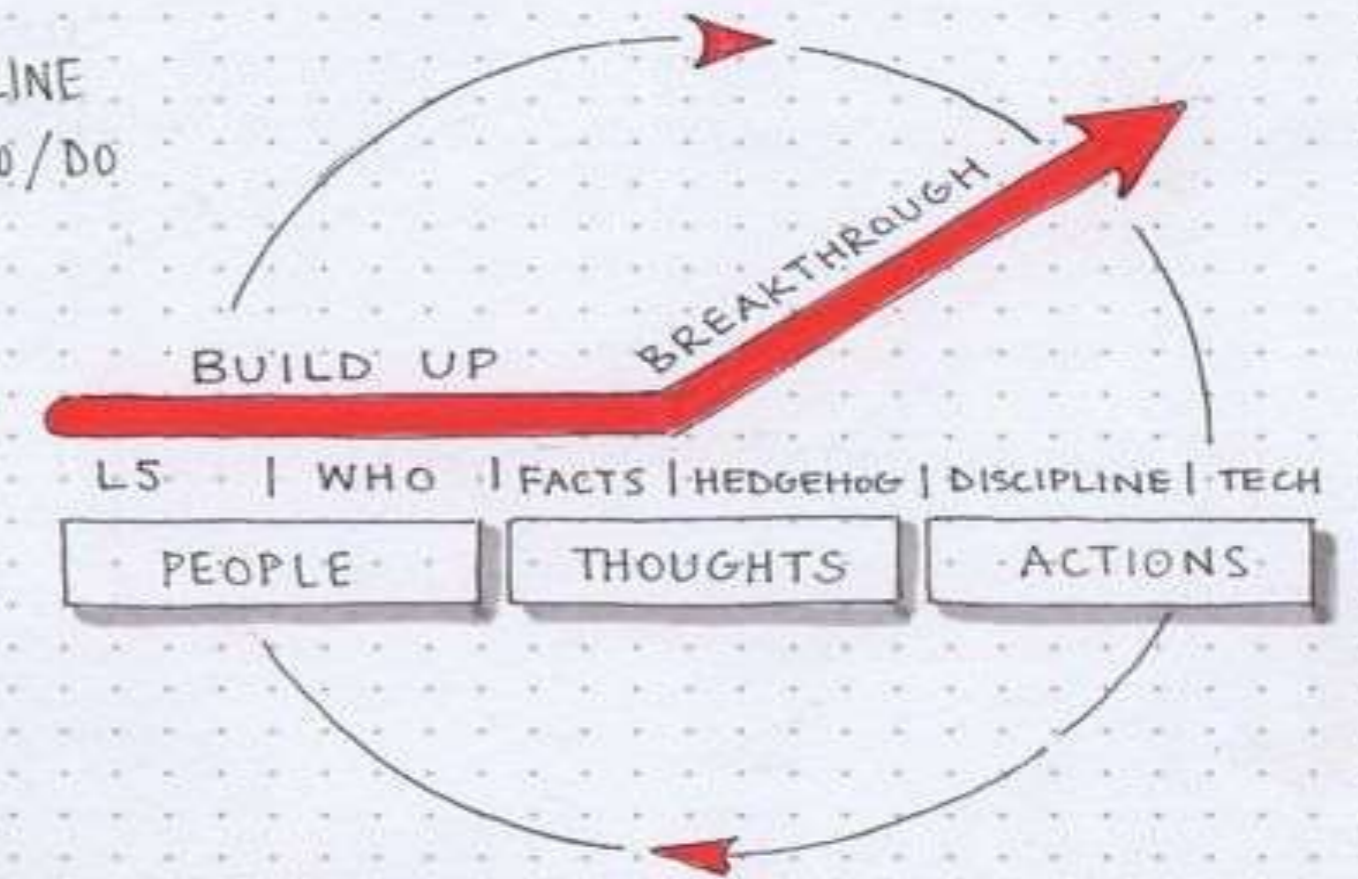


- ▶ UNDERSTAND WHAT YOU CAN BE THE BEST AT
- ▶ BUILD AN ECONOMIC ENGINE
- ▶ ONLY DO WHAT WE'RE PASSIONATE ABOUT



Freedom and Responsibility

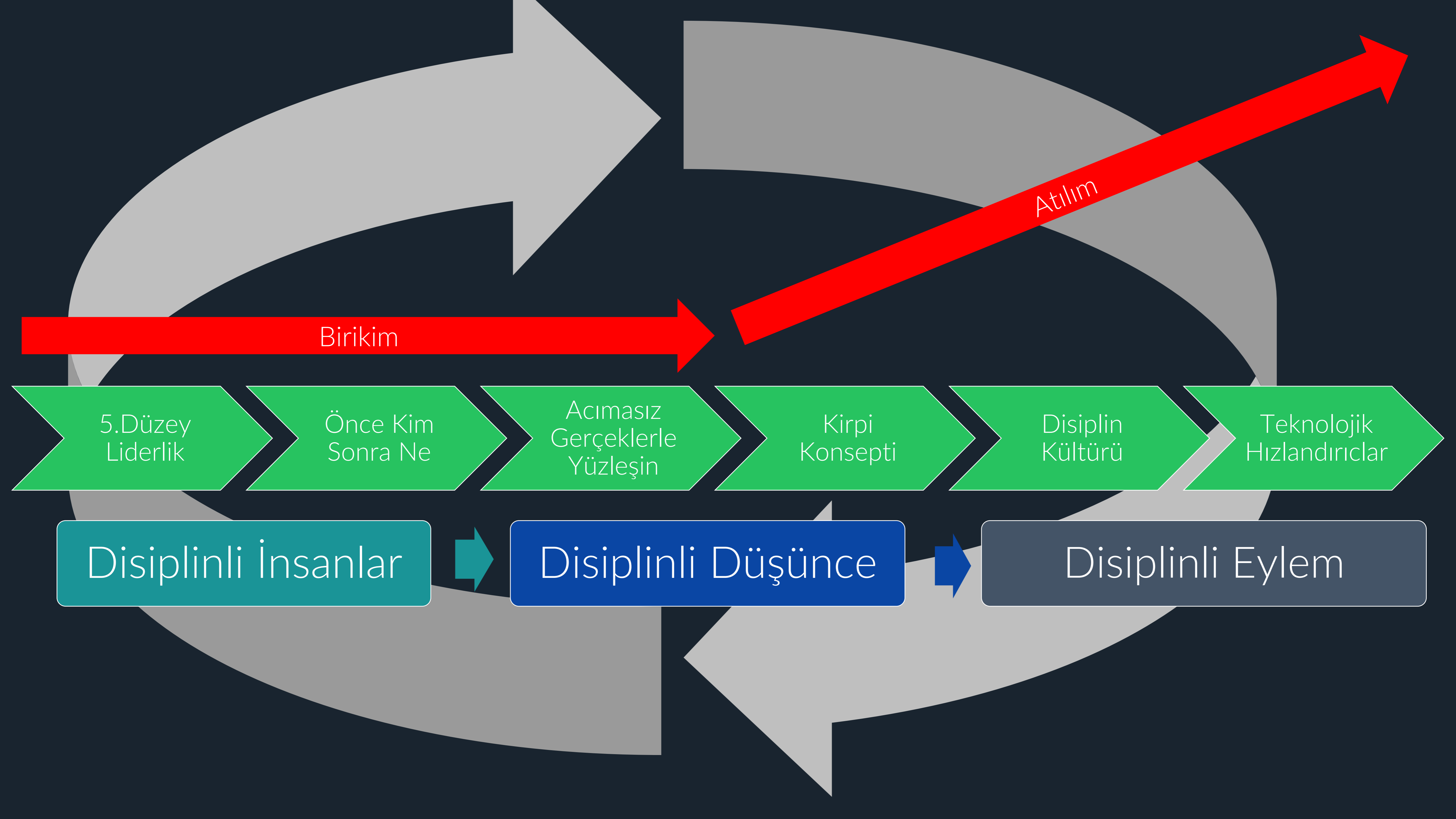
GOOD TO GREAT



İyiden mükemmele...

"İyi mükemmelin düşmanıdır. Şirketlerin büyük çoğunluğu mükemmel şirket olamıyorlar çünkü onlar zaten gayet iyi şirketler. Zaten asıl sorunları da bu."

İyiden mükemmele dönüşen şirketler sadece mükemmel olmak için ne yapmak gerektiğine değil, aynı zamanda ne yapmamak gerektiğine ve ne yapmaktan vazgeçmek gerektiğine de odaklanıyor.



Birikim

Atılım

5.Düzey
Liderlik

Önce Kim
Sonra Ne

Acımasız
Gerçeklerle
Yüzleşin

Kirpi
Konsepti

Disiplin
Kültürü

Teknolojik
Hızlandırıcılar

Disiplinli İnsanlar

Disiplinli Düşünce

Disiplinli Eylem

5. Düzeye dikkat !

1. düzey yönetici: Yeteneđi, bilgisi, becerisi ve çalışma ortamına uyum sağlayan karakteri ile üretken katkılarda bulunur.

2. düzey yönetici: Ekip olarak belirlenmiş hedeflerine varmak için bireysel yeteneklerini sürece katar ve ekipteki diğer üyelerle uyum içinde çalışır.

3. düzey yönetici: Önceden belirlenmiş hedeflere varmak için insanları ve kaynakları etkin bir biçimde organize ederek yönlendirir.

4. düzey yönetici: Açıkça ifade edilmiş zorlu bir vizyona bağlıdır ve kararlılıkla o vizyonu izler. Var olandan daha yüksek standartlara ulaşmak için herkesi teşvik eder.

5. düzey yönetici: Kişisel planda alçakgönüllülük ile mesleki anlamda sarsılmaz bir iradenin ilginç bir karışımı sayesinde kalıcı bir mükemmellik hali sağlar.

Önce Kim, Sonra Ne?

Asıl mesele, önce doğru insanları otobüse bindirip (ve yanlış insanları otobüsten indirip) ondan sonra nereye gideceğinize kara vermeniz. İkinci asıl mesele de , iyi bir şirketi mükemmele dönüştürmek üzere insanlara dair karar verirken, tamamen katı olmanız.

“If you have the wrong people, it doesn't matter if you discover the right direction; you still won't have a great company. Great vision without great people is irrelevant.”

-Jim Collins, "Good to Great"

Acı Gerçeklerle Yüzleşin

Gerçeğin Söylenemediği
Bir Ortam Yarattın

Acı Gerçeklerin
Ortasında İnançınızı
Kaybetmeyin

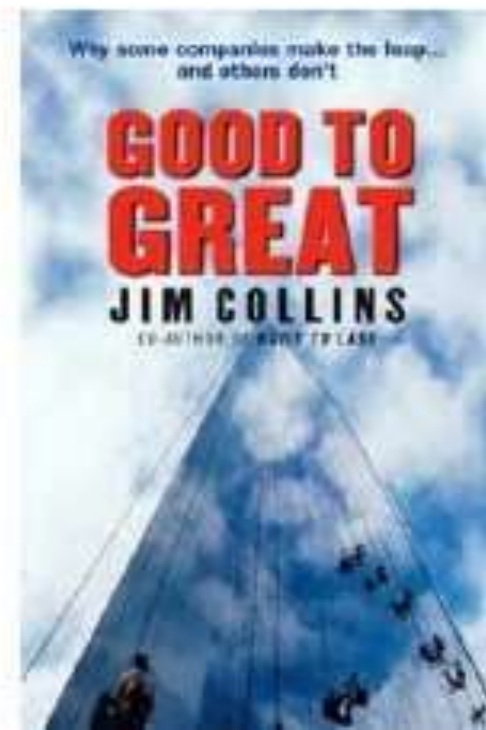
Stockdale Paradoksu;
Zorlukları Anlamak
Zayıflatmaz, Tersine
Güçlendirir!

Confront the Brutal Facts

(Yet never lose faith)



"You absolutely cannot make a series of good decisions without first confronting the brutal facts." P. 70



Kirpi konsepti

Kilit nokta, hangi konuda en iyisi olmak istediğinizi değil, hangi konuda dünyanın en iyisi olabileceğinizi (veya tersine olamayacağınız konuları) bulmanız.

Kirpi en önemli özelliği olan savunmayı herkesten daha iyi yapıyor, bu konuda herkesten daha yetenekli

Kirpi hayatını tehlikeye atabilir, bu nedenle bu işi tutku ile yapıyor

Kirpi bu durumda ihtiyacı olan şeye sahip olmaya devam ediyor ve hayatını garanti altına almış oluyor



Çevik olarak dönüşmek?

Günümüz dünyasına ayak uydurmak için, işletmelerin her an her şeye uyum sağlaması ve yeni fikirler üretmesi gerekiyor.

Müşteriler, ihtiyaçlarını karşılayan ve paranın karşılığını isterken; çalışanlar da çevredeki ortam ve rekabet ile dönüşen müşteri beklentilerini karşılamalarını sağlayan sistemleri isterler.

Neler önemli?

Dönüşümü çevik yönetmek ve işletmeleri esnek hale getirmek önemli.

Müşterilerin değişen/dönüşen taleplerine ve teknolojideki değişikliklere uyum sağlamak önemli.

Dönüşümü çevik yönetirken sürekli kılmak çok önemli.

Ne zaman başarılı olmaz?

Organizasyon Kültürü

Çeviklik konusunda yeterli
deneyim yok

Üst Yönetimden yeterli
destek yok

Özetle 6 adımda

Çevikliği Anlayın ve İşe Uyarlayın

Küçük Başlayın; Herkesi Aynı Sayfada Buluşturun

Toplantılara Yaklaşımınızı Yeniden Değerlendirin

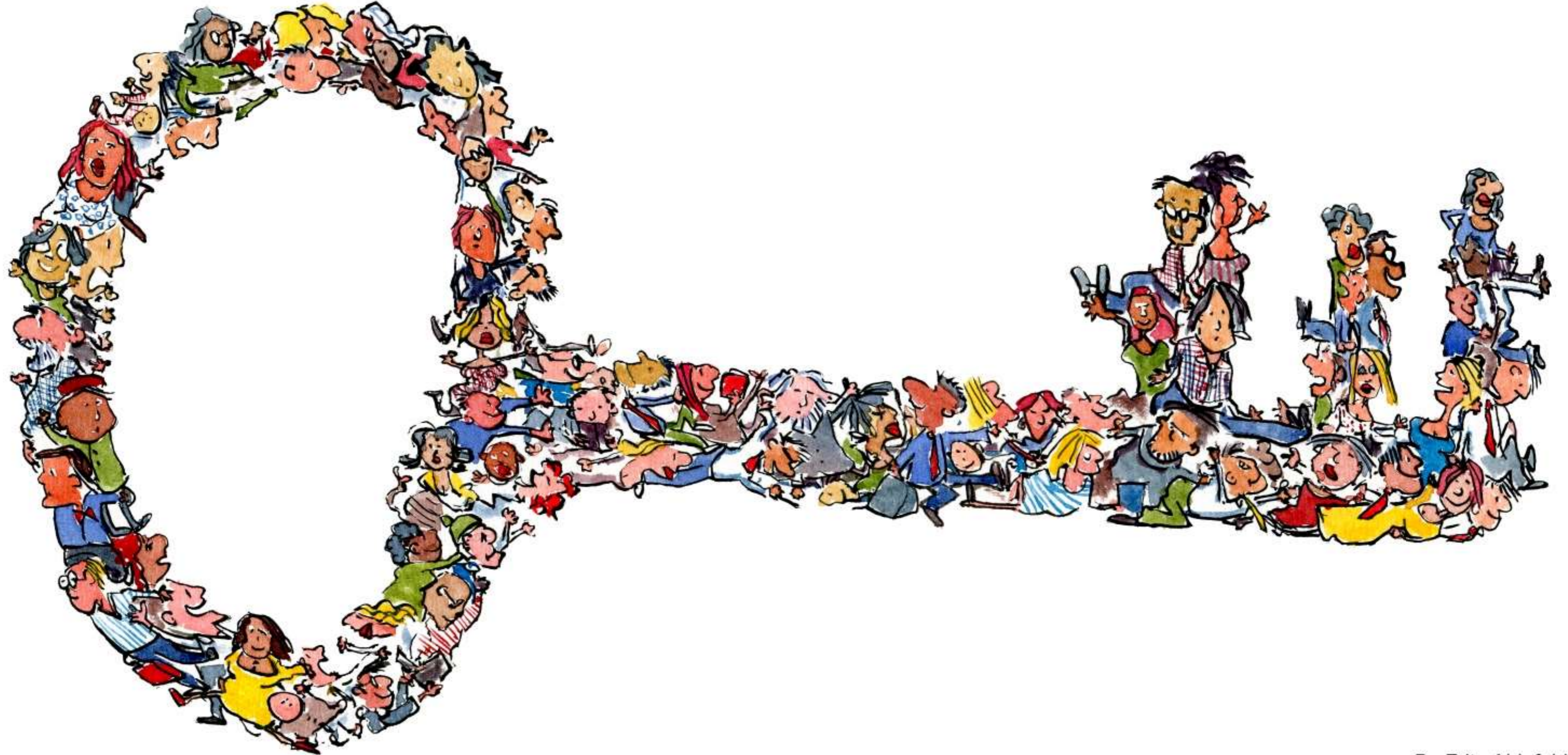
Sorunları ve Zorlukları Birlikte Çözmek için

Ekipler Hazırlayın

Kültürü Değiştirmeye Başlayın

Çevikliği Liderlik Düzeyinde Kullanın

Kolektif bilinç



By Frits Ahlefeldt

Neler Yapmamız Lazım ?

Sürekli Geri Bildirim Kültürü Yaratalım

Yaşayan Hedefler (Esnek Hedef Yönetimi)
koyalım

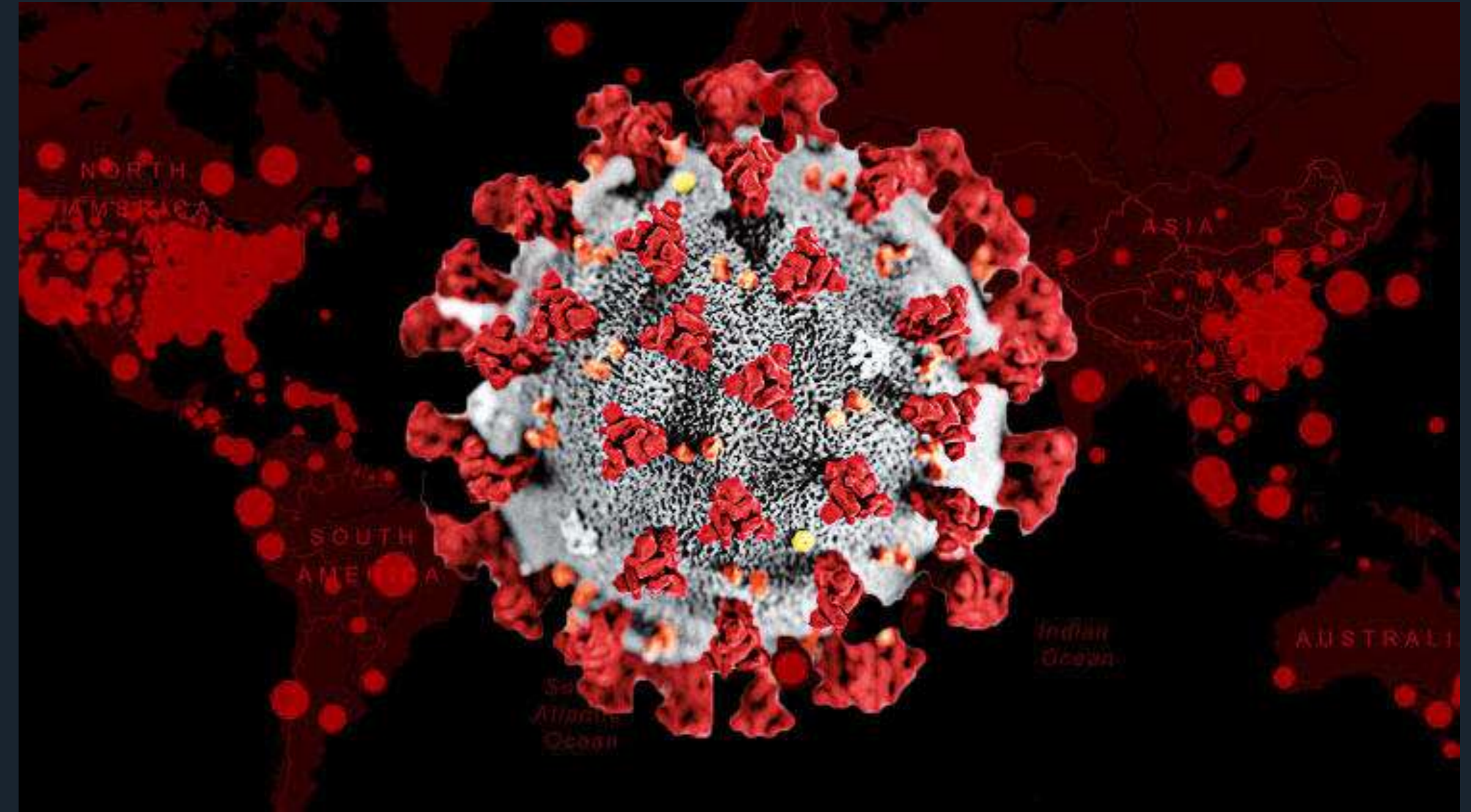
Kısa Vadeli Ölçümler Yapalım

Güçlü Alanlara Daha Çok Odaklanalım

En İyi Çalışanlarımızı Takdir Ederek Bağlılıklarını
Arttıralım.

Hibrit Çalışma Düzeninde Daha İyi İletişim İle
Gelişme Sağlayalım.

- ✓ Dünya sorunlarının karmaşıklığı ve ölçeği bugün tek bir organizasyonun çözüm sunamayacağı hale gelebiliyor.
- ✓ Ortak meseleler olunca herkes kolektife dönebiliyor.
- ✓ O zaman Ben yerine Biz bilinci geliyor.
- ✓ Ortak mesele?





Rekabet → İşbirliği

Herkesin katkıda bulunacak benzersiz bir yeteneğe sahip olduğunu ve liderin işinin onu bulmak ve serbest bırakmak olduğunu anlayın.

Rekabet, beynimizi “savunma” moduna sokarken, gerçek işbirliği bizi yeni olasılıkları “keşfetmeye” açıyor.

Bunu deneyin: Kendinizi organizasyondaki diğer departmanlar ve kişiler hakkında yalnızca olumlu konuşmaya zorlayın. Onları ve çalışmalarını desteklemenin yollarını bulmak için yollar arayın.

Çevrenizde...

GÜÇLÜ YÖNLER

BEN						

Birey → Takım

Takımınıza tüm dikkatinizi verin.

Bir lider olarak, dikkatiniz çok değerli ve dikkatinizi nereye vereceğiniz çok önemlidir. Öncelikler her zaman vardır ancak çoğu zaman en çok gürültü çıkaran noktalara öncelik verilir.

Dikkatinizi toplayıp her sohbete bilinçli odaklanarak, takımınıza ve çalışmalarına ne kadar değer verdiğinizi hissettirin.

O zaman siz de daha kolektif hale geleceksiniz, çünkü yeni bağlantılar kurma yeteneğiniz, aktif dinleme seviyenize bağlı olarak önemli ölçüde artacak.

Bunu deneyin: Önemli olan her toplantı için telefonunuzu çantanızda veya masanızda bırakın ve takımınıza ilham olun.

Cevap → Soru

Cevap vermeden önce soru sorun.

Çoğumuz için, soru sormak etkili bir liderlik yaklaşımı olmayabilir. Halbuki takımınıza kendi cevap bulma fırsatlarını vererek, daha hızlı ve daha yaratıcı hale getirebilirsiniz.

Bunu deneyin: Ekibiniz size bir şey danıştığında yalnızca “Siz hangi seçenekleri düşündünüz?” veya “Kararı vermek için hangi kriterleri kullanıyorsunuz?” diye sorun ve cevaplarını dikkatlice dinleyin

Sonuç

Zihin kalıplarındaki basit değişimler,
organizasyondaki işbirliğinin hızını ve etkinliğini
körükler.

Bir çözüm arıyorsanız, daha fazla kendinizi yormayın.

Unutmayın:

Yapacak olan Sizsiniz 😊



İletişimde kalmak üzere...
Teşekkürler 😊

✉ İletişim Bilgilerim

Email: hkntetik@gmail.com

Tüm kitaplarım ÜCRETSİZ
olarak bu adreste...

Web: www.hakantetik.com