


denge  merkezi

“İŞ”TE KOÇLUK...

Dr. Zerrin BAŞER, PCC-Denge Merkezi
Nurhan Keeler-Trend Group
16 Şubat 2012

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk



Kurumunuzun en çok
neye ihtiyacı var?

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk



Verimli ve Mutlu Bir Takımla
Çalıştığınızı Düşünüyor
musunuz?

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk



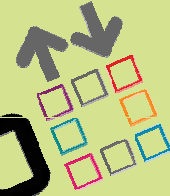
Bir Yöntem

Bir Örnek

4D
Takım
Değerlendirme

ve
Geliştirme
Yaklaşımı

trendgroup

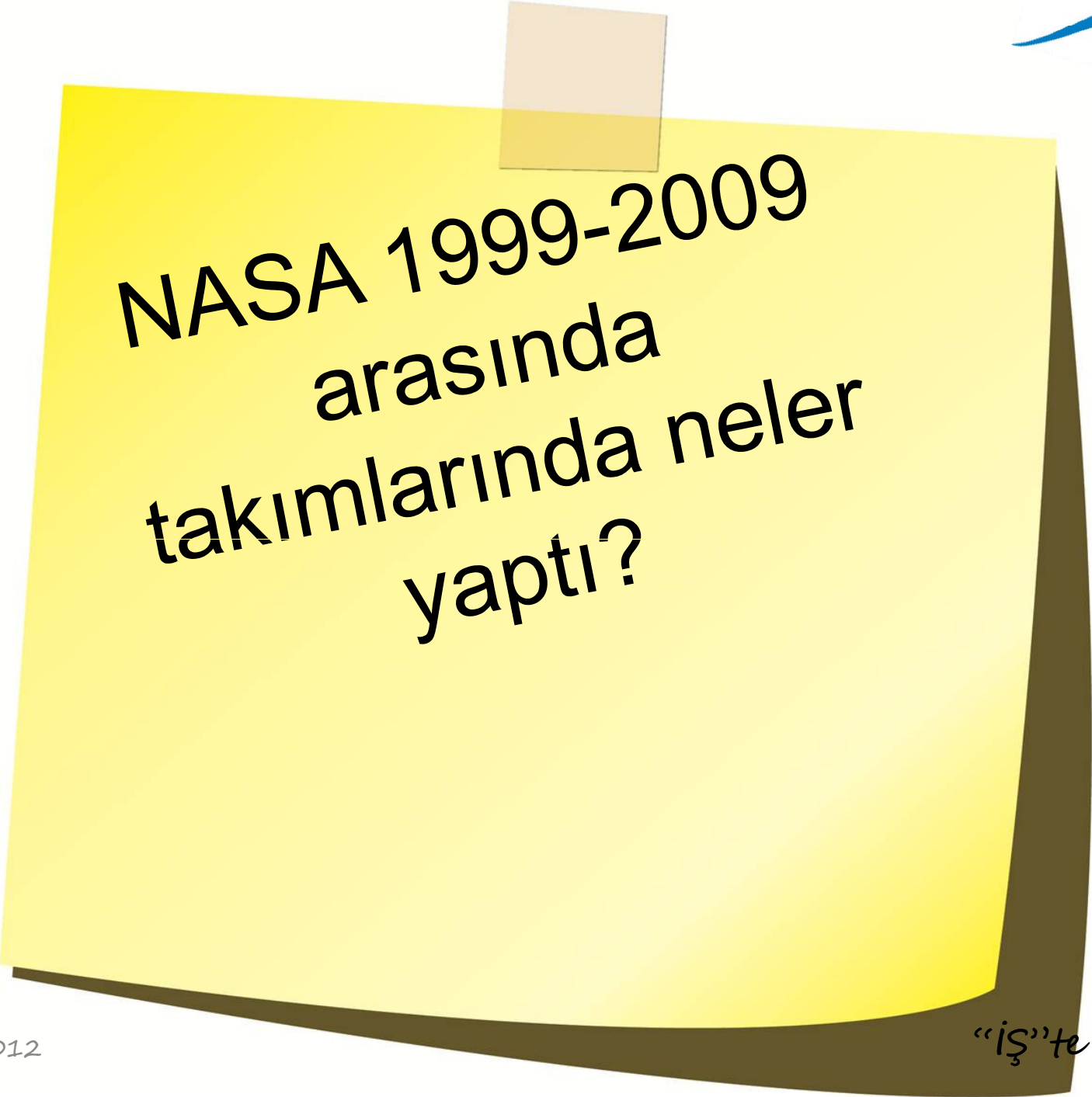




Verimli ve Mutlu Takımlarla
Çalışabilir miyiz?

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk



NASA 1999-2009
arasında
takımlarında neler
yaptı?

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk

NASA MODELİ

Süreç Analizi

Model Geliştirme

Sonuca Yönelik Uygulamalar

- Takım Değerlendirmesi
- Neredeyiz? Nasıl Gelişiriz? –WS
- Takım ve Bireysel Koçluklar
- Takımın Tekrar Değerlendirilmesi

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRMESİ

Yönetimin bana değer verdiğini hissetmiyorum.

Takdir eden ve ilgi alanlarını paylasan

Yönetimde hiç vizyon yok.

Gerçeklikten hareketle geleceği görebilen

Kendimi dahil olmuş hissetmiyorum yönetime güvenmiyorum.

Dahil eden ve sözlerini tutan

Yöneticilerin yüzde kaç yetersiz görülüyor?

Sorumluluk üstlenen

4D Yüksek Performanlđ Takım Temel Özellikleri

Karşılıklı
Saygı ve
Keyifli Çalışma

! İstekli ve
! Enerji Yayan
: İşbirliği

Sürekli,
Etkili
Yaratıcılık

! “Etkili ve vizyoner”
! Çözümleri
: Görmek

İçtenlik
ve Tutarlı,
Etkili Eylem

! Yüksek
! Güvenilirlik
: ve Etkililik

Suçlayıcı ya da
Mađdur Olmadan
Sonuca Odaklılık

! Açık ve Makul
! Beklentiler

Takımınızda bu davranışları alışkanlığınız haline getirin!

İçten bir şekilde takdirinizi gösterin : Ortak ilgileri Öne Çıkarın

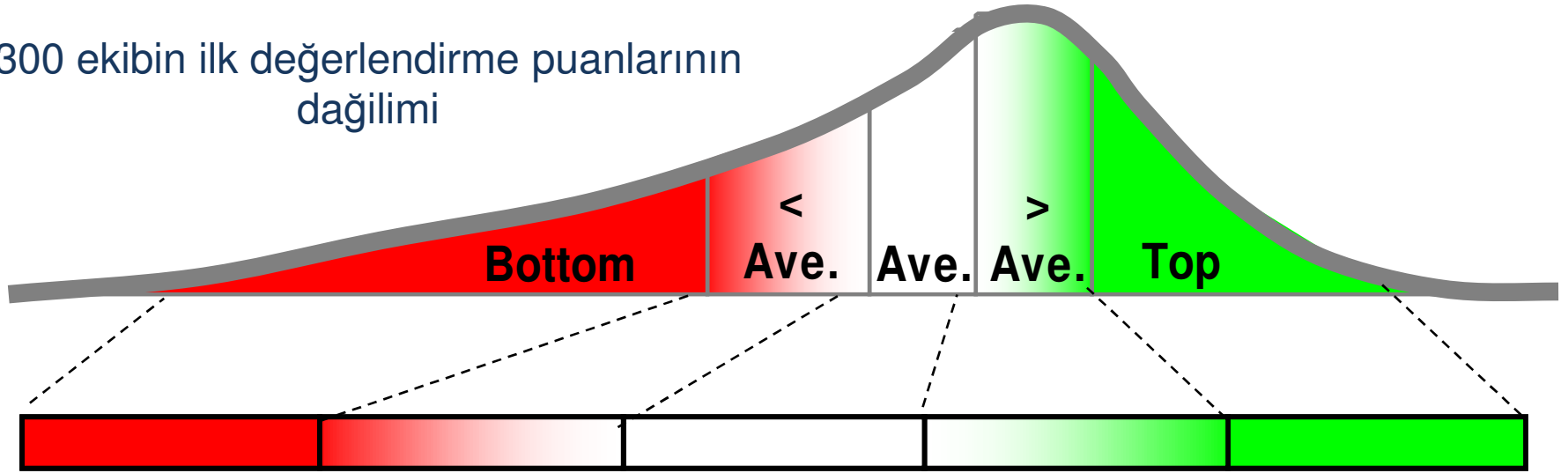
Gerçeğe dayalı İyimserliği Benimseyin : 100% Adanın

Uygun bir şekilde başkalarını dahil edin : Bütün Sözlerinizi tutun

Suçlamaktan ve Şikayet etmekten Kaçının. : Rollerini, Sorumluluğu ve Otoriteyi Netleştirin

Sizin Ekibiniz Nerde Görünüyor?

300 ekibin ilk değerlendirme puanlarının dağılımı



Düşük Performans

→ Yüksek Performans

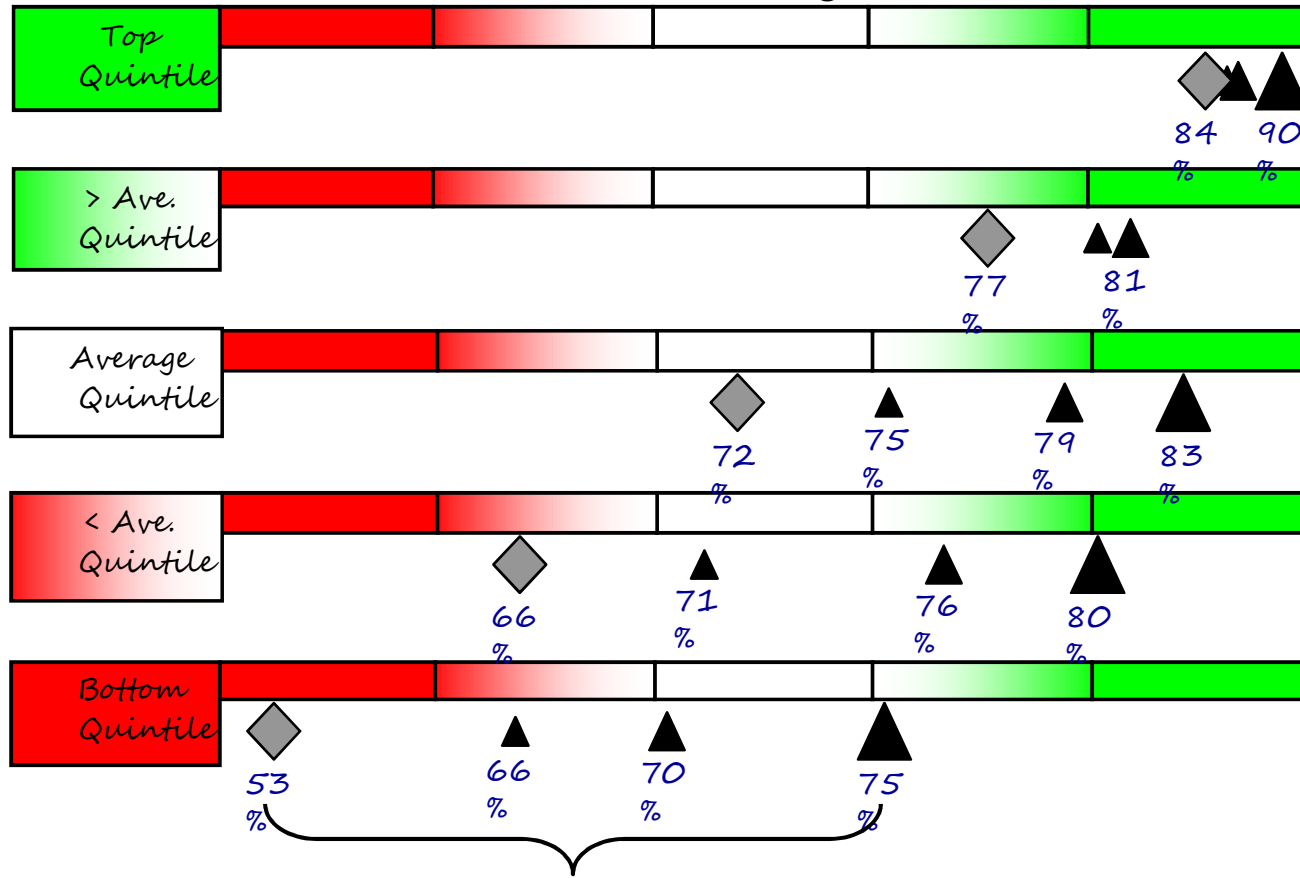
Burada Çalışmayı istemez miydiniz?

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk

NASA 300 TAKIM SONUCU

Teams , First and Following Percentile Ranks



Takım performansında ölçülen ve gözlenen artış

Bir Örnek

trendgroup

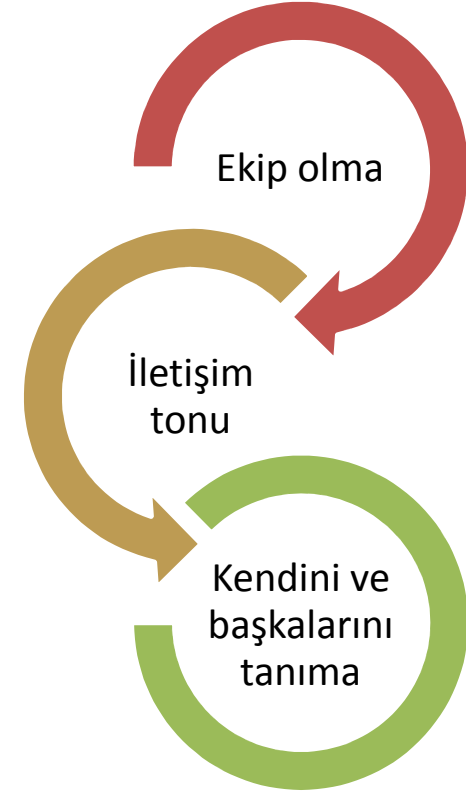


16.02.2012

"İŞ"te Koçluk

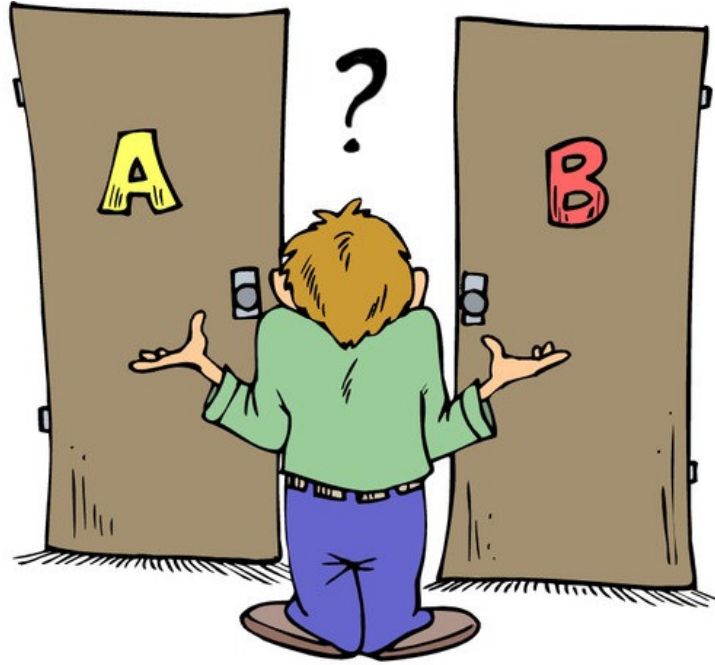
NASA-4D Takım Çalıştayı

- Takım etkinliğini artırmak, iletişimi güçlendirmek, verimliliği artırıcı davranışları alışkanlığa dönüştürmek için 3 günlük bir eğitime katıldık.
- Eğitim öncesinde her bir takım üyesi takımın çalışmasını, performansını değerlendiren bir soru formu doldurdu.
- Eğitim sürecinde önce kendimizi, sonra da ekibimizi daha iyi tanıdık.
- Hem güçlü hem de geliştirilebilir yönlerimizi keşfettik.
- Soru formunun sonuçları üzerinden ileriye taşıyabileceğimiz özelliklerimizi öğrendik.
- Eğitim sonucunda ekip olma, iletişim tonu belirleme ve çevremizdekileri konumlandırarak davranışlarımızı belirleme hedeflerine ulaştık.



More Anti-its. Jaki Sed p'ovucannidan abunnišlu
Trend Group

- Şikayet edebilirsiniz
- Dahil etmeyebilirsiniz
- Çözüm aramayabilirsiniz
- Büyük resmi görmeyebilirsiniz
- Döngünüzden çıkmayabilirsiniz



ya da...

Ekip Olmaya Katkısı

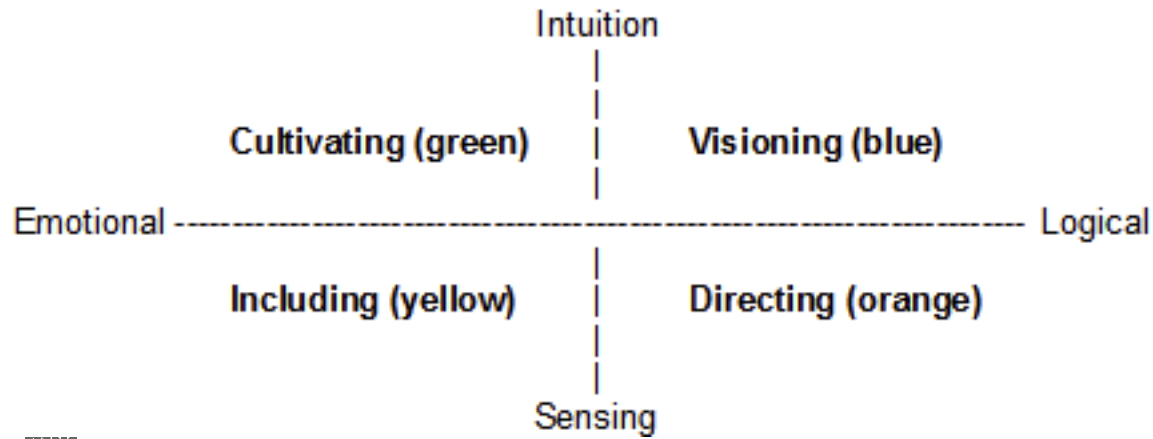
- Ekip üyelerini tanıma
- Başkalarının gözünden kendini görme
- Oyunlarla takım ruhunu geliştirme
- Bireysel kararlar ve ekip olarak hareket etme arasında uyum sağlama
- Koordinasyon becerilerini artırma
- İletişimi sağlama, diyalog kurma
- Proje aşamaları ve kimlerin dahil edileceği konusunda öngörü oluşturma
- Gerçekleştirilebilir hedefler koyma



İletişim tonu belirleme

Renkler aracılığıyla iş arkadaşlarımızın farklı yönlerini keşfettik. Davranışlarımızı renkler doğrultusunda belirledik:

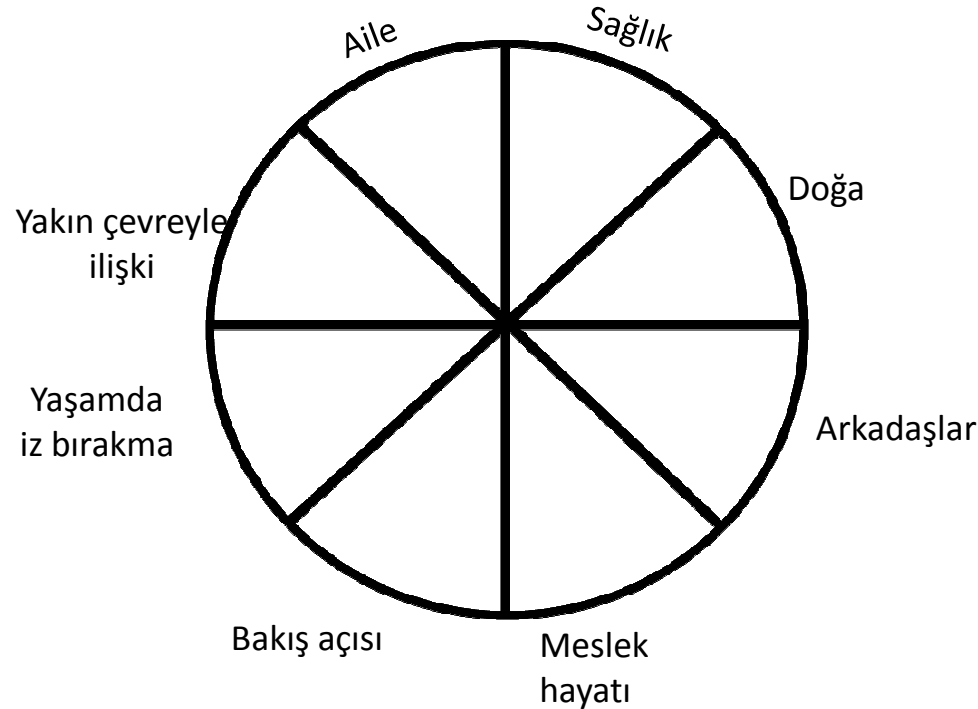
- «4D Takım Çalıştayı'nda yer alan, renklere göre kişileri konumlandırma sistemi hem ekip arkadaşlarımla hem de müşterilerle olan iletişim tonumu belirlememe yardımcı oldu.»
- «Artık iletişim tonumu belirlerken renkleri düşünmeye gerek duymuyorum, bir refleks haline geldi.»
- «Kolay iletişime değil, doğru iletişime yöneldim.»
- «Eğitim sonrasında beraber iş yaptığım kişilerin ne renk olduğunu düşünmeye başladım. Böylece bir istekte bulunacağımda onların iş yapış şekilleri konusunda önceden fikir sahibi oluyor, neyi nasıl isteyeceğimi bilebiliyorum.»
- «Farklı renklerin farklı güçlü ve geliştirilebilir yönleri olduğunu bilmek iş organizasyonu açısından faydalı oldu.»



Kendini ve başkalarını tanıma

Aşağıdaki çember aracılığıyla adanmışlıklarımızı keşfettik:

- «Kendilerini anlayamayanlar başkalarıyla da anlaşamıyorlar. Bu eğitim sayesinde kendimi anlama ve tanıma fırsatı buldum.»
- «Her insanın eksik yönlerinin olabildiğini fark ettim.»
- «İş arkadaşlarımdan bir şey istemeden önce başarmış olduklarını ifade ederek daha çok motive olmalarını sağlayabiliyorum.»
- «Takdir etmenin iş yapış sürecinde iletişimi geliştirdiğini gözlemledim.»
- «Olumsuz/kırmızı düşünceleri olumluya/yeşile çevirmeye daha çok gayret ediyorum.»

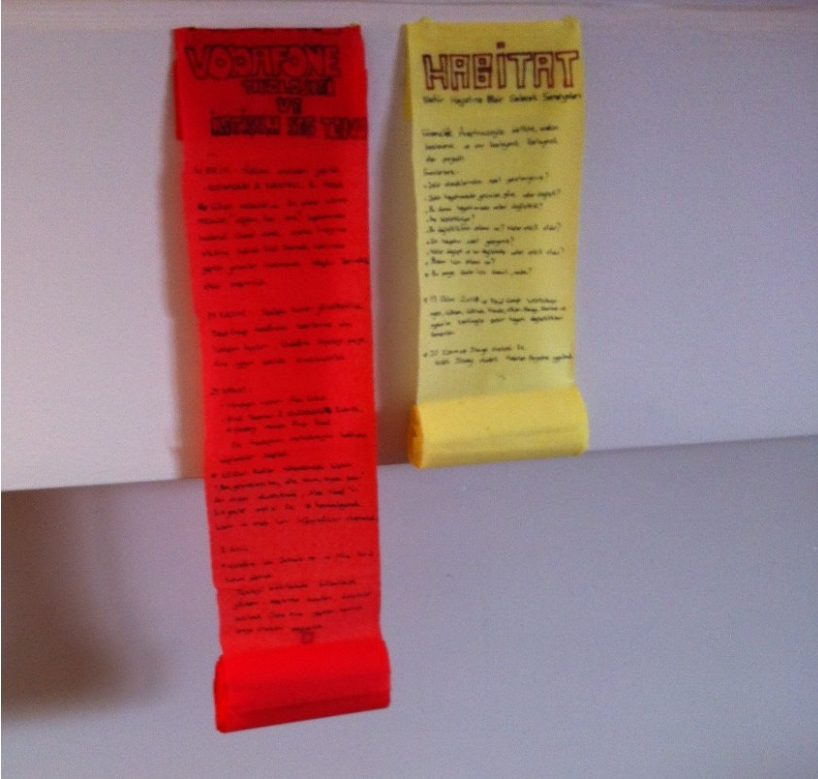




farkındalık
 dinleme **takdir etme**
 kendini tanıma
 vizyon genişletme
 iletişimi güçlendirme
 farklılıkları fark etme
 değer verme

Proje Süreçlerini Takip Etme

Eğitimin ardından motivasyonu artırmak, projede geride bıraktığımız ve ileride gerçekleştireceğimiz adımları görmek amacıyla grafon kağıtlarına proje adımlarımızı yazdık.



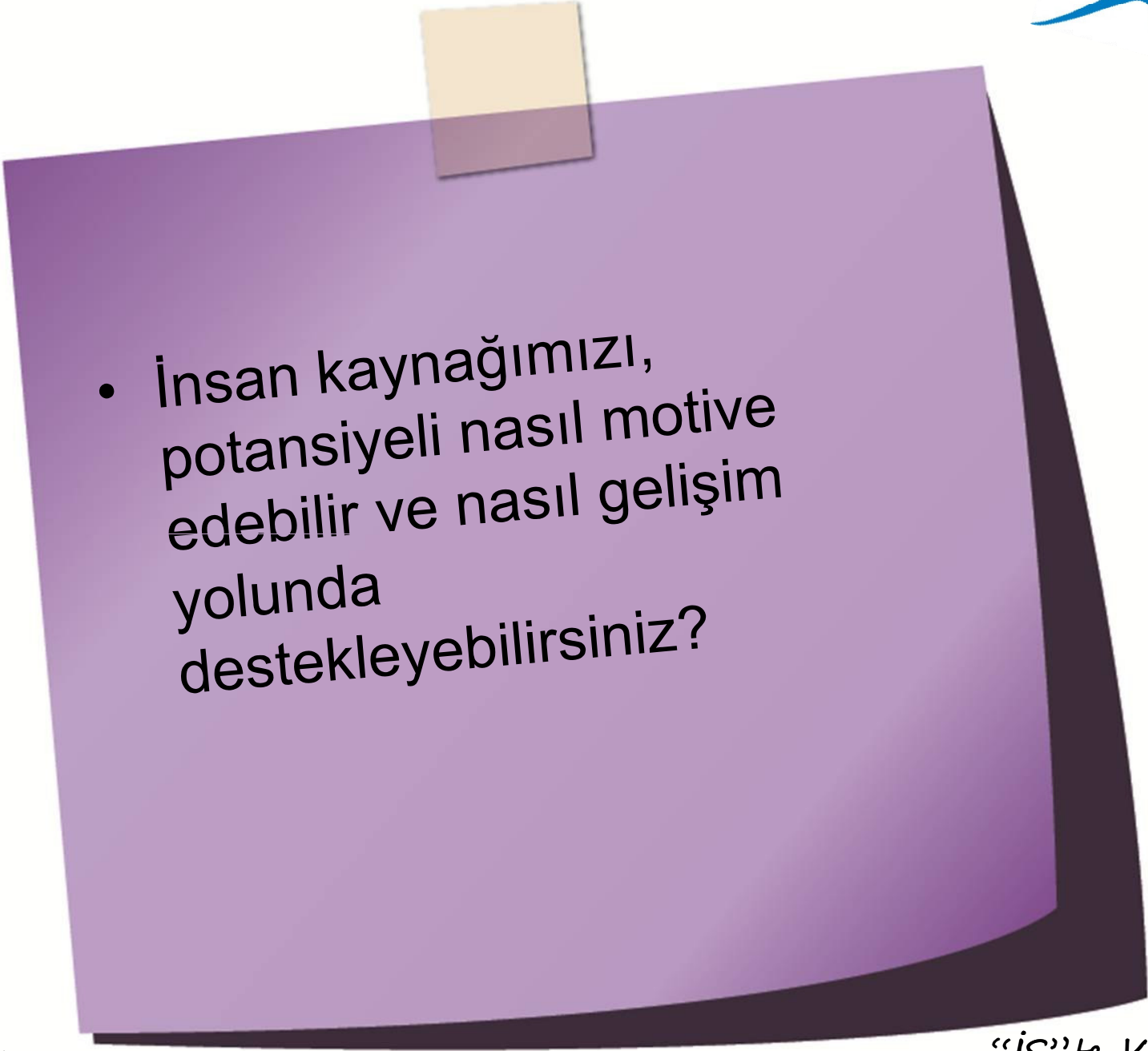
Proje süreçlerini takip etme



Projelerin Tamamlanmasının Ardından

Yine motivasyonu artırmak amacıyla tamamladığımız projelerin grafon kağıtlarını bir kavanoza doldurduk. Oluşan renkli görüntü bize ulaştıklarımızın çeşitliliğini gösterirken ulaşmak istediklerimize dair istekliliğimizi artırdı.



- 
- İnsan kaynağımızı, potansiyeli nasıl motive edebilir ve nasıl gelişim yolunda destekleyebilirsiniz?



Koçluk
Değişim Yönetiminde
Odaklı, Sistematik ve
Bütünsel Bakış ile
Düşünebilmektir



Birlikte Düşünmeye
Zaman Ayırdığınız için
Teşekkürler

16.02.2012

“İŞ”te Koçluk