**# Her Şeyin Başında**

Klişelerin, klişe olmasındaki sebep doğru olmalarıdır.

Bir klişe, yanı doğruluğuna inanılan bir cümle ile başlamak istiyorum: "değişmeyen tek şey değişimdir" hele de yaşadığımız post-modern dönemde her an bir değişim içindeyiz.

İş hayatında bu değişimi yakalayamazsak sonuçlar maalesef hoş olmuyor.

Sırf değişim için değişim olmamalı fakat dünyada değişen bir şey varken biz hala bu değişime ayak uydurmazsak problem orada doğuyor.

Bu değişim sayesinde geleceğe yürümek mümkün.

Zaman zaman herkes geleceğin belirsiz olduğunu düşünebilir.

Aslında böyle bir durumda önümüzde sadece iki seçenek vardır; ya bekleyip görürsünüz ya da geleceği şekillendirmek için harekete geçersiniz.

Yani, ya değişime dahil olmadan kendiliğinden oluşmasını bekleyip, sonradan geç kalmış bir tepki verirsiniz ya da daha baştan kontrolü ele alıp değişimi yönlendirirsiniz.

Değişimi takip edip ona paralel koşmak veya değişimi bizzat kendimiz oluşturmak geleceği daha öngörülebilir yapar.

Bu değişimi hele de yapan biz olursak direkt değişimin en bilirkişisi ve sahibi oluruz.

Bu yüzden okumak lazım, hayatı, gidişatı, bugünü ve geleceği.

**# Ana Fikir İçeriği**

Sorunu tespit ettikten sonra sorunu çözmek bu iki aşama arasında bir süreçtir.

Yenilenme, ar-ge, inovasyon adı her ne olursa olsun temel problem ilerlemeyi engelleyen bir şeylerin olduğudur.

Bunu kabul etmek, çözüm için atılacak ilk adımdır bu adımı attıktan sonra neler yapılması gerektiği hakkında konuşulabilir.

Sorun tespit edilirken kişilerde ve kurumdaki hatalar kemikleşmiş fikirler inredelenmeli.

Kötü bir sistemden iyi bir şey çıkması en küçük ihtimaldir.

"Geleceği Yönetmek; Değişim - Başarı - Değerler" isimli kitapta Ahmet Şerif İzgören kitabın ismindeki süreci detaylı bir şekilde gözler önüne sermektedir.

Değişim nedir ve nasıl olur.

Bu süreç sonrası başarı gelmesi en beklenilir durumdur.

Dğeerler ise bir kurumun ruhudur.

Dünyaya açılmaya niyetli bir mahalle bakkalı, ilerlemek için hiç emek harcamayan bir süre marketten daha fazla gelecek vaad eder.

**# Değişim Uyum İstikrar**

Kurumsallaşmış tüm kurum ve kuruluşların departman haline getirdikleri değşiimi yakalamak üzere inşaa ettikleri yepyeni bir olgu, ar-ge.

Her kurum belli bir zaman sonra tüm mevcudiyeti ile kemikleşebilir, -bilir diyorum çünkü yenilikçi bir lider veya sırf bunun için emek harcayan birileri varsa değişim yakalanabilir.

Fakat araştırma ve geliştirme yani ar-ge olgusu yerleşmiş bir kurum dahi olsanız "kurum içi körlük" denilen kavramı yıkmak bir hayli güçtür.

Ezberimize yerleşmiş olan mekan, kanun, olgular öylesine sahiplenilir ki eskiyen tarafını görmek bir hayli güçtür.

İş hayatında bu duruma kurum içi körlük denilmektedir.

Bunu yenmek için ise dışarıdan gözlere ihtiyaç duyulur.

Bugün gidin Avrupa'da küçük küçük Türk işletmeleri göreceksiniz.

Şubeleşebilen, ürünlerini yayabilen çok az kurumla karşılaşırsınız.

Görebileceğiniz iyi örneklerden birisi Hollanda'daki "meram" restoranları.

Hollanda'nın birçok yerinde Türk yemeklerini Türkiye kalitesinde yiyebiliyorsunuz.

Ciddi bir kaliteleri var.

On iki şube var, üç tane de yeni açılıyor, üç yüz elli personel çalışıyor.

Bu başarı örnekleri artabilir.

Türkiye'deki organizasyonların hepsinin verimlilik ve sürdürülebilirlik üzerine adım atması lazım.

Türkiye'de kurulan ortaklıkların %98'i yedinci yıldan sonra kapanmaktadır.

Duygusal alan ile iş alanı arasındaki ayrımı yeteri kadar yapamadığımız için olabilir.

Bu yüzden uzun soluklu şirket kariyerleri oluşturmak güçleşiyor.

(Türk toplumu olarak aşırı duygusal bir milletiz.

Öfkemiz de kuvvetli, sevgimiz de.

Dengelenmesi gereken temel konulardan bir tanesi de budur.)

**# Kurumsal İhtiyaç Analizi**

İyi bir başlangıç iyi bir sonucun yarısı eder.

Bu yüzden iyi organize olmuş bir sistem en iyi başlangıçtır.

Kurumsal değerler sonradan değiştirilebilir fakat daha başta "iyi" kavramı üzerine kurgulanmış bir kurum sahibi veya çalışanı olmak daha uzun soluklu başarılar sağlar.

Kurumlarımızı otokontrol ile sürekli bir ihtiyaç farkındalığı oluşturmalıyız.

"Kurumsal İhtiyaç Analizi" (KİA) geçtiğimiz yirmi yılda edinmiş olduğumuz tecrübeler ile geliştirdiğimiz bir analiz metodudur.

Bu metot her kuruma bağımsız bir hizmet olarak sunulabilir ve her danışmanlık çalışmasının başlangıcında uygulanabilir.

KİA'nın kuruma temel katkılarından birisi kurumlardaki işletme körlüğünü giderebilmektir.

Kuruma tutulan ayna çoğunlukla üst tönetimden başlayarak herkesin canını az ya da çok sıkar.

Çünkü çoğunlukla kafalar kuma gömülmüştür ve herkes kendi konfor alanında rahattır, işler bir şekilde yürüyordur.

Fakat değişim ve gelişim bundan fazlasını ister.

Bu çalışmadaki hedef, işletme çalışanlarının her gün gördüğü fotoğrafın çözünürlüğünü arttırmaktır.

İlgili kurumun değişime ne kadar hazır olduğunun görüldüğü ilk aşama da burasıdır.

Kurumlar belli bir büyüklüğe ulaştıktan sonra değişim kapıyı çalar.

Bu fark edildiği zaman fırsatı fark edilemeyince ise krizlerle karşı karşıya kalınır.

Dünyadaki tüm değişim çabalarını izlediğinizde, başarılı olanlarda, liderin yarattığı parıltılı bir gelecek hayali görürsünüz.

Ünlü danışman John P. Kotter "başarılı liderlerin ilk işi insanların benimseyecekleri bir gelecek hayali yaratmak veya bir gelecek hayalinin olmamasıdır..."

Kotter, meslek hayatı boyunca değişim, toplam kalite ve yeniden yapılanma kriterleri açısından yüzden fazla şirketi izledi.

Bunların bir bölümü başarılı, bir bölümü başarısızdı.

Kotter; "başarısız olmuş dönüşümlerde bol miktarda plan, yönerge ve program bulursunuz ama gelecek hayali göremezsiniz.

Bir keresinde bir şirket, değişim çabasını anlatan on santim kalınlığında bir dizi kitapçık dağıtmıştı.

Kitapçıklar işlemleri, amaçları, yöntemleri ve zaman sınırlarını akıl karıştıran ayrıntılarla açıklıyordu ama hiçbir yerde bütün bunların neye yönelik olduğu konusunda açık ve zorlayıcı bir anlatım yoktu.

Doğal olarak birçok iş gören ya aklı karışmış ya da yabancılaşmış durumdaydı.

Büyük kalın kitapçıklar bir araya gelmelerini veya değişimin gerekliliğini anlamalarını sağlamamıştı.

Aslında tam tersi şeklinde etkilenmişlerdi" diyor.

**# Ekip**

Projeyi iyi yönetmek iyi bir ekip oluşturmakla mümkündür.

Süreçte çalışan beş kişi iyi bir ekip oldu ve iyileştirme projesini aydınlandırarak sunum haline getirdi.

Genel müdürün de bulunduğu yönetim toplantısında projelerini sundular.

Sevindirici haber, iyileştirme projesinin yönetim tarafından onaylanmasıydı.

Bir diğer haber de bu iyileştirme projesinin üretim sahasında hayata geçirilecek olmasıydı.

Onları yeni bir mücadele bekliyordu.

Yıllardır üretim sahasında çalışanların alışkanlık haline gelmiş uygulamalarını değiştireceklerdi.

Teknik yetkinlik, ikna etme, ilişki yöntemi ve iletişim becerilerini üretim sahasında gösterecekler ve test edeceklerdi.

Karşılaştıkları itirazlara rağmen iyileştirme projelerini hayata geçirdiler ve genel müdürleri ekibimizi yani bir iyileştirme projesi ile yeniden görevlendirdi.

**# Liyakat**

Kalkınma ve batış toplumsal bir olgudur, gemi battıktan sonra can yeleği ancak birkaç saat daha hayatta tutar, önemli olan gemiyi kurtarmaktır.

Geminin kurtulması için ise ortak akıl ve menfaat ekseninde kurumlaşmalıyız.

Layık olunan kişileri layık olunan mevkilere yerleştirerek iş dünyasında üretim ve verimi artırabiliriz.

Bu toplumsal gelir hepimizi uzun vadeli olarak daha müreffeh ve konforlu yaşamamızı sağlar.

(Liyakat, liyakat, liyakat... Allah Allah bu kelimenin anlamı nedir acaba?

Liyakat neydi?

Liyakat emekti, liyakat sevgiydi...)

**# Son Durak**

Hyundai Türkiye'nin birçok eğitimini İzgören Akademi (Ahmet Şerif İzgören'in kurumlara eğitimler verdiği danışmanlık şirketi) veriyor.

Oradan gelen eğitmenlerimiz de sitayişle kurumdaki atmosferin düzgünlüğünden, çalışan yönetici ilişkilerinin samimiyetinden bahsediyorlar.

Yaptıklarından bazıları; sıklıkla sahada çalışan ekiplerin çay molalarına dahil olup dertlerini dinlemesi, hissettiklerinzi anlamam lazım diyerek Ramazan ayında oruç tutması, 2016 Avrupa Futbol Şampiyonasında üretimi durdurup dev ekranlarda çalışanlar ile maç izlemesi, Türkiye'deki neredeyse tüm bayiileri ziyaret etmesi (Erzurum'dan Çanakkale'ye kadar)...

**# Okurun Yorumu**

\*\*\*Şu bir gerçek ki; bireysel çıkarlarımız değil de toplumsal menfaatlerimizi düşündüğümüz zaman kendimizi müreffeh bir toplum olarak yapılandırmaya başlamışız demektir.

Bunun için de kişinin önce kendisini bireysel olarak geliştirmesi gerekir.\*\*\*

\*\*\*Yorumumu bir söz ile bitirmek istiyorum:\*\*\*

>\*\*\*Dün zekiydim; dünyayı değiştirmek istedim, bugün akıllıyım; kendimi değiştiriyorum..." - Mevlana Celaleddin-i Rumi\*\*\*