KİMİZ BİZ (ABOUT US)

İnsanları ve kurumları dönüştüren koçluk yaklaşımını ilke edinmiş…

Başkalarına yardım etme tutkusuyla paylaşımcı ve cömert…

Her insanın ve kurumun ayrı bir dünyası olduğuna ve herkesin ihtiyacının farklılaştığına inanan ve yeniliği tasarlayan,

Yaptığı her işte eğlenmeyi ve eğlendirmeyi önemseyen,

Öğrenmeye meraklı ve başkalarının öğrenmesini kolaylaştıran

Bir ekibiz….

NEDEN VARIZ?

NASIL YAPARIZ

Organizasyonların ve bireylerin ihtiyaçlarına kendi ihtiyacımız, derdimiz bu olsaydı ne yapardık düşüncesiyle yaklaşırız.

İnandığımız, deneyimlediğimiz ve çözüm önerilerini tavsiye ederiz. Eğitimlerimizde, koçluk seanslarımızda ve çalıştaylarımızda kullandığımız araçlar, metotlar ve yöntemler kendimiz için de uyguladıklarımızın aynısıdır.

**NE YAPARIZ (CHECK OUR SERVICES)**

İHTİYAÇ TESPİTİ/ANALİZİ

Günümüz iş dünyasında organizasyonların ve bu organizasyonlara hayat veren çalışanların tüm öğrenme, gelişim ve dönüşüm süreçlerinin temelinin; ihtiyacı yani ‘asıl derdi’ doğru anlamak olduğuna inanıyoruz. Organizasyonların ve insanların asıl dertlerini anlamadan alınacak aksiyonların organizasyonlarda maliyet ve zaman kaybı dışında başka bir çıktı sağlamadığı gerçeğini 30 yıllık kurumsal hayat tecrübemizde defalarca kere gözlemledik.

Bu yaklaşımdan yola çıkarak gelişim faaliyetlerine yapılacak yatırımın ve beklentinin geri dönüşünü (ROI ve ROE) hesaplayabilmek için ihtiyacın en başta doğru tanımlanması büyük önem taşımaktadır.

Online anketlerde sorduğumuz sorularla kurumsal davranışların nicel analizi, bireysel ve grup seanslarında sorduğumuz sorularla ise ekiplerin ve bireylerin davranış tercihlerinin nitel analizi sonrasında hazırladığımız raporlarla tedaviye başlamadan önce organizasyonun röntgenini çekerek doğru teşhisi koymaya çalışıyoruz. Teşhisin ardınsan hangi tedaviyi uygulayacağımıza Organizasyonel Gelişim/İnsan Kaynakları ve ilgili iş kolları yöneticileriyle birlikte karar vererek işe koyuluyoruz.

İŞBİRLİKÇİ KURUMSAL KÜLTÜR

Her organizasyonun değerleri, vizyonu, ilkeleri ve kendine özgü bir kurum kültürü vardır. Bu faktörler, organizasyonların doğal yapısını oluşturmak için bir araya gelmiş olan yapı taşları gibidir. Her biri kendine has özelliğiyle bütünün içerisinde eşsiz bir katkı sağlamaktadır.

Sağlıklı bir organizasyon kültürü için çalışanların kendilerini değerli, güvenli, rahat ve iyi hissettikleri bir ortama ihtiyaç olduğu kesindir.

Organizasyonlar için kültürün stratejiden bile önemli olduğu pek çok kanaat önderi tarafından defalarca dile getirilmişken, herhangi bir organizasyon için ideal kültürün tanımını yapmak pek de mümkün değildir. Organizasyon için hangi kültürün ideal olacağına yine organizasyonun kendisi karar vermelidir. Bu kararı vermek, belli kriterlere bağlıdır. Kriterlerin başında ise kültürün ancak ve ancak işbirlikçi bir yaklaşımla oluşturulabileceği gerçeği gelmektedir.

YÜKSEK DÜZEYDE ÇALIŞAN BAĞLILIĞI

Her yıl yüzlerce kurumda binlerce çalışanla yapılan pek çok araştırmada, çalışanlara kişisel hedeflerinin kurum hedefiyle ne kadar uyumlu olduğu, kendilerini o kuruma ne kadar ait hissettikleri, çalıştıkları markayla gurur duyup duymadıkları ve şirketlerindeki liderlik kültürüne olan inançları soruluyor.

Bu sorulara verilen cevaplar, şirketler için çalışan bağlılığı meselesinin ne kadar öncelikli olduğunu ortaya koyarken bu konuda alınacak aksiyonlar için bir zemin oluşturmaktadır.

Çalışan Bağlılığının öncelikli mesele olduğu şirketlerde, bunun öncelikli mesele olmadığı şirketlere göre; müşteri memnuniyeti % 38, verimlilik % 22, kar artışı % 27 oranında daha fazla olduğu PWC’nin 2017 Çalışan Deneyimi raporunda net şekilde görülüyor.

Eğitim ve gelişim faaliyetleri, organizasyonlarda yüksek bağlılık yaratma konusunda gerekli olsa da yeterli olmamaktadır. Bağlılık endekslerini dolaylı ya da doğrudan etkileyen kök nedenlere odaklanmak ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması için proje bazlı tematik aksiyon adımlarının atılması, çalışanların sürece dahil edilmesi ve organizasyondaki liderlerin bu alanda sorumlu tutulması yüksek düzeyde çalışan bağlılığı yaratmada oldukça önemlidir.

YENİ NESİL ORGANİZASYONEL LİDERLER YETİŞTİRME

Yeni nesil liderler yetiştirmek isteyen organizasyonların yeni bir bakış açısına ihtiyacı vardır. Bu yeni tip liderlik anlayışı, başarısızlıklardan öğrenme yeteneğine sahip, değişimi etkili bir şekilde yönlendiren, diğer insanların bakış açılarını görebilen ve bunları önemseyen, zor durumlarda sebat etme yeteneğine sahip olmayı gerektiriyor.

Bu yeni nesil liderler güçlü ekipler kurabilir, onları etkili bir şekilde yönlendirebilir ve ekibin geri kalanını geliştirmek için bilgiyi paylaşmaktan çekinmeyen liderlik davranışlarına sahip olabilirler.

Organizasyonların bugün ve geleceklerinde nasıl bir liderlik kültürüne sahip olması gerektiğine odaklanması ve bu kültüre uygun liderlik anlayışını oluşturması gerekiyor.

Onlarca, yüzlerce yıllık organizasyonlarda artık genç liderlerin bayrağı teslim aldığı ve yöneticilik koltuğunda oturduğu aşikar. Bu bağlamda, yeni nesil liderleri yetiştirmek için geleneksel liderlik eğitimleri de yerini yeni nesil liderlik programlarına bırakmaya ihtiyaç duymaktadır.

YETENEK YÖNETİMİNDE REKABETÇİ YAKLAŞIMLAR SERGİLEME

Organizasyonların yetenekli iş gücüne sahip olabilmesi için yetenek yönetimini doğru yapabilmesi gerekir. Doğru insanı işe almak, geliştirmek, yerleştirmek ve elde tutmak rekabetçi bir yetenek yönetimi stratejisinin temel hedefi olmalıdır.

Yüksek performanslı şirketleri yetenekli çalışanlarla buluşturmanın en güçlü yolu; kalıcı, yenilenebilen ve rekabetçi bir yetenek yönetimi stratejisi oluşturmaktır.

Her yönetici için yüksek potansiyelli çalışanları bulmak ve yüksek performanslı çalışanları elde tutmak öncelikli işler listesinin ilk sıralarında yer alırken, bu başlık İnsan Kaynaklarının öncelikli stratejik hedeflerinin başında gelmelidir.

SHRM’nin yaptığı araştırma İK profesyonellerinin % 83’ünün son bir yıl içerisinde istenen becerilere sahip çalışanları bulmakta zorlandığını gösteriyor.

Yeteneği doğru tanımlamak işe alınacak çalışan ile yapılacak iş arasında uyumsuzluk olmaması için oldukça değerlidir. ‘Yapılacak işin bir dili olsa ve o işi yapmak için nasıl birisine ihtiyaç duyar?’ sorusuna cevap vermeden üstün becerilere sahip çalışan için yatırım yapmak akıllıca olmayacaktır.

GLOKALİZASYON

Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası şirketlerde globalde yürüttükleri kültürel dönüşüm, organizasyonel yapılanma, kurum değer ve prensiplerin benimsetilmesi gibi projelerde Global yönelimlerin iç kaynaklarla karşılanması bazen zor olabilir. İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Gelişim Departmanlarına global projelerin yerelde uygulanması konusunda ihtiyacı olan desteğin bu alanda tecrübeli, esnek ve global trendlere hakim mihmandarlar tarafından verilmesi öğrenen organizasyon olmaya katkı sağlayarak çevik takımlar oluşturulmasını destekleyecektir.

ORGANİZASYONEL GELİŞİM SÜREÇLERİ

Organizasyonel gelişimde başarının temelini doğru kurgulanmış sistemler ve süreçler oluşturmaktadır. Bir binanın inşaasında nasıl ki elektrik, su ve diğer altyapı sistemleri kritik başarı faktörlerini oluşturuyorsa kurumlardaki insan kaynakları yapılanmalarında da seçme- yerleştirme, değerlendirme merkezleri, gelişim akademileri, oryantasyon süreçleri ve performans değerlendirme sistemleri o kadar kritik bir öneme sahiptir.

Süreçleri ve sistemleri içerideki iklime uygun hale getirmek sağlıklı bir organizasyonel gelişimin olmazsa olmazlarındandır.

METOTLARIMIZ ve KULLANDIĞIMIZ ARAÇLAR (İÇERİSİNDE RAKAMLAR OLAN KUTULAR)

KOÇLUK

ICF sertifikalı uzmanlarımızla tüm hizmetlerimizde bireylere ve takımlara rehberlik yapmayı ilke edinen koçluk yaklaşımımızla; çalışanlarla ve üst düzey yöneticilerle, organizasyonlardaki üst düzey takımları ve fonksiyonel ekipleri kurumun iş sonuçları doğrultusunda dönüştürmeyi hedefliyoruz

YÜZ YÜZE ve SANAL SINIF EĞİTİMLERİ

Öğretmeyi değil dönüştürmeyi ve geliştirmeyi felsefe olarak benimsediğimiz; insanların merak etmelerine, düşünmelerine ve sorgulamalarına yardımcı olarak istedikleri kişi olmalarına hizmet eden eğitmenlik yaklaşımımızı hem yüz yüze hem de sanal sınıflarda aynı kalitede sunuyoruz.

ÇALIŞTAYLAR

Ortak aklın gücüne olan inancımız moderasyon ve fasilitasyon alanlarında etkinliği kanıtlanmış araçlar ve metotlarla bir araya geldiğinde organizasyonel gelişim ve dönüşümde fark yaratan sonuçlar ortaya çıkartıyor. Yüz yüze ve dijitalde gerçekleştirdiğimiz atölyelerle, arama toplantılarıyla ve odak grup çalışmalarıyla organizasyonların stratejilerine ve vizyonuna ulaşmalarına destek veriyoruz.

ÖLÇME, SEÇME ve DEĞERLENDİRME

Çalışanların potansiyel güçlü alanlarının tespiti, olası davranış tercihlerinin sebeplerinin ortaya çıkartılması ve bu tercihlerin altında yatan motivatörlerin belirlenmesi amacıyla gelişimine ve dönüşümüne destek vereceğimiz kişilerle yolculuğun başında yaptığımız ölçme ve değerlendirme, program sonunda gelinen noktayı değerlendirdiğimiz 360 derece performans anketleri organizasyonun sağlıklı büyümesine destek verdiği gibi çalışanlar için de bir kariyer gelişim yol haritası oluşturmaktadır.

(FREQUENTLY ASKED QUESTIONS)

**Neden Eğitim Kataloğunuz Yok?**

Bunun iki temel gerekçesi var. Birincisi katalog eğitimlerinin belirli bir raf ömrü olduğuna inanıyoruz. Tozlu raflardan güncel olmayan araçları ve metotları çıkartıp uygulamanın günümüzün hızlı değişen iş dünyasına hizmet etmeyeceğini biliyoruz.

İkinci gerekçe de yine günümüz iş dünyasında çevik ve öğrenen organizasyonlara hizmet verebilmek için ihtiyacın ve derdin organizasyona özel olarak belirlenmemiz ve buna yönelik özelleştirilmiş tasarı yapmamızdır.

**İhtiyacımız zaten belliyse ve eğitim konu başlıklarımız belirlenmişse sizinle nasıl çalışacağız?**

Organizasyonlar ihtiyaçlarını belirlemiş, spesifik bir başlıkla gelseler bile eğitimden en az iki hafta önce hedef kitle katılımcılardan en az bir örneklem grupla bila-bedel 1-2 saatlik bir arama toplantısında eğitimi özelleştirmeyi öneriyoruz.

**Hizmetlerinizde memnuniyet oranınızı ölçüyor musunuz, genel ortalamanız kaç puan?**

Ölçme ve değerlendirmeyi kurumun kendisine bırakmanın daha objektif olacağını düşünsek de zaman zaman bu konuda destek isteyen kurumlara hizmetimizin kalitesini ve memnuniyeti ölçmek adına anketler göndererek bunları raporluyoruz.

Memnuniyet ortalamamız, 100 üzerinden, en düşük 95.42, en yüksek 98.12 gerçekleşmiştir.

**Programlarınızın sonunda eğitimlere yapılan yatırımın iş sonuçlarına etkisini nasıl hesaplıyorsunuz?**

Aslında bu hesaplamayı programlarımızın sonunda değil başlangıcında yapıyoruz. Organizasyonun tepe yönetimiyle ve iş kolları yöneticileriyle program öncesinde iş sonuçlarına dair beklentileri aldığımız arama toplantısında yatırımın/beklentinin geri dönüşü manifestosu hazırlıyoruz. Beklentilerde mutabakat sağladığımız bu aşama sonrasında zamana yaygın şekilde yılda en az bir kere nitel, iki kere de nicel olarak yaptığımız odak grup anketleriyle mevcut durum ile istenen durum arasındaki farkı ölçüyoruz.

(TESTIMONIAL) Daha sonra verilecek

(CHECK OUR PORTFOLIO) Daha sonra verilecek

(CONTACT US)

Adres Kolektif House olacak

Mail adresleri

[murat.gumus@fnm.com.tr](mailto:murat.gumus@fnm.com.tr)

[fusun.atici@fnm.com.tr](mailto:fusun.atici@fnm.com.tr)

info@fnm.com.tr

telefonlar:

05052520992

05423251488