



DEĞİŞİMİN
DEĞİŞMEYEN
ADRESİ

25. yıl

BÜLTEN

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi / sayı: 23 ilkbahar 2017



Kuruluşumuz ve 25 Yılımızın Kısa Bir Öyküsü;

Süleyman ERDEMİR olarak mesleki hayatımın 1982 yılındaki başlangıcından itibaren üniversite, Elginkan Holding ve Ülker'deki çalışmalarımın hepsinde "bilimsel, ahlaki ve kurumsal ilkelere, hayatın her alanına yansıtılması" na özel önem ve değer veriyordum. Bu yaklaşım, neredeyse hayat felsefem gibiydi.

Yıl 1992, 5 yılı aşkın süredir Ülker grubunda çalışıyordum. 5-6 yıllık kurumsallaşma sürecimizde, Rahmetli Sabri Ülker Bey'in istek, teşvik, himaye ve rehberliğinde, Orhan Özokur ve Murat Ülker

Beyler'in de destekleri ile rahmetli Fikret Öncü Bey'le işbirliği halinde kurumsallaşma çalışmalarında ciddi mesafe kat etmiştik. Yıldız Holding kurulmuştu. Bu durum hepimize mutluluk ve gelecek için ümit veriyordu.

Ancak 1990'lı yılların başında Türkiye'deki idari, ticari ve sosyal tüm kurumların durumu, bence panoramik bir bakışla şöyle idi;

İstisna derecesinde çok az kuruluş hariç özel, STK, kamu dahil hemen hemen hiçbir tüzel kişiliğin resmi formaliteden öte kurumsal bir kimlik, kişilik ve altyapısı yoktu, yani verimlilikleri, süreklilikleri ve kalıcılıkları görünmüyordu. Var olduğu zannedilenlerin de hantallaşmış, statik ve verimsiz bir yapısı vardı. Özetle bu altyapı, anlayış ve kültür ile hiçbirinin tesadüften öte gelecekte yeri yoktu.

İşte bu ortamda "kurumlarımızı verimli, dinamik ve yenilikçi hale getirecek, sürekliliklerini de sağlayıp gelecekteki yaşamlarını garanti altına alacak bir altyapı ve insan kaynağı ile, kurucularına bağımlı olmaktan kurtarıp, canlı ve kurumsal bir kişilik haline getirme"nin ülkemizin geleceğine yapılabilecek en büyük katkılardan biri olur diye düşünerek harekete geçmiştim.

Amacım; uluslararası standartlarda, tüm sektörlerde hizmet sunan bağımsız ve kurumsal bir yönetim danışmanlık kurumu oluşturmaktı. Fikret Öncü'den Üzeyir Garih'e, İbrahim Kavrakoğlu'ndan Yılmaz Karakoyunlu'ya, Numan Kurtulmuş'tan Muhittin Karabulut'a, Sabahattin Zaim'den Ahmet Davutoğlu'na, Süleyman Özdil'den Ömer Dinçer'e, İlhan Erdoğan'dan Ahmet Cevat Acar'a, Meltem Yaman'dan Barbaros Ceylan'a, Erol Dilaver'den Mustafa Özel'e, Ziya Yılmaz'dan Mehmet Şahin'e, İbrahim Uslu'dan Bayram Babacan'a, Elmas Akkuş'tan Mustafa Arslan'a kadar değerli ve yetkin 100'ü aşkın kişi ile birebir toplantılarla projemi paylaşıp, danışıp, görüş aldım.

Evet bu, toprağı bol olsun Üzeyir Garih Bey'in o anda benim için kullandığı deyimle "tam bir delilik" idi. Kim ve hangi kuruluş "bilginin, fikrin, Ar-Ge'nin ve yenilikçiliğin" önemsenmediği bir kültürel atmosferde, böylesi bir çabayla ilgilenenecekti. Hatta bu teşebbüs, kamu veya özel büyük bir kurumun desteği olmadan nasıl hayat bulup iş yapacaktı.

Amma kendilerini minnetle andığım ve şükranlarımı arz ettiğim 11 kişi bu teşebbüsün kurucuları arasında yer almayı kabul ettiler. Bu kurucularımızın da çoğunluğu fikrime değer verip, bana olan güvenleri nedeniyle projeye yer almışlardı. Hatta bazıları 2-3 yıl sonra bu düşüncelerini de açıkça paylaştılar, "Biz bu projenin tutacağını ummamıştık." diye! Haksız da değillerdi, göle maya çalmak gibiydi. Mütevazı ama iddialı bir proje idi.

Teşebbüsümüzün başlangıcında, yani hazırlık aşamasında gereken ciddiyet ve gayreti göstererek özenle ve titizlikle 7-8 ay hazırlık yaptık. Vizyon tespitinden, temel politikalarımızın oluşturulmasına, stratejik plandan çalışma ilke ve süreçlerimize, kurumsal kimlik çalışmasından fizibilite raporuna güzel çalışmalar yaptık. Rahmetli Galip Uzun ile Kurumsal kimlik çalışması ayrıca anmaya değer bir husus. Yasalara ve Kurumsal Yönetim İlkelerine ve ahlaka önce kendimiz uymamız gerekir diyerek, her işimizi ve sürecimizi kanunlara, belge ve yönetsel kurallara uygun olarak yapmaya ilk günden başladık. Allah'a tevekkül ettik. Allah da lütfedip nasip etti ve maya tuttu.

Değişim Dinamiklerine ilgi duyan, ses veren ilk müteşebbisler İlhan Miraboğlu, Aziz Torun, Selçuk / Faruk Berksan, Ali Coşkun, Ömer Özalp beyleri de şükranla anıyorum. Dünya ve Hürriyet gazetesi, Capital dergisi başta olmak üzere basın da ilgi duyup yer verdi.

Kurucularımız arasında da yer alan Fikret Öncü, Numan Kurtulmuş ve İsmail Hakkı Biçer dışında, Elmas Akkuş, Muhittin Karabulut, İlhan Erdoğan, Ahmet Davutoğlu, Ömer Dinçer, İdea Genel Müdürü Ergun Zoga, MPM İstanbul Bölge Müdürü Meral Toprak, Cihangir

Sanin, Tanıl Kılınç, Turgay Biçer, Mehmet Koçak, Ahmet Cevat Acar da işbirliği yaptığımız ilk danışmanlarımız arasında yer aldılar.

25 yılda değerlerimize bağlı, yerli ve milli çizgide, aynı zamanda dünya standartlarında bir hizmet sunmaya özen gösterdik. Hem sektörümüzün standart ve seviyesini belirleyen, hem de ülkemize değer katan bir kuruluş olarak, 600'ü aşkın kuruluşa katma değer ürettiğimiz hizmetler sunduk. 150'ye yakın müteşebbis ailenin kurumsallaşması, gelişimi, kariyer planlaması, nesiller arası yönetsel ve ortaklık devir ve geçiş süreçlerinin yönetiminde rehberlik ve katkı sağladık.

Kar Gıda, kuruluş hazırlığından itibaren ve 10 yıl sonra kendi sektöründe başarısını ispat etmiş bir cips kuruluşu olarak Kraft'a satılana kadar müteşebbislerle birlikte çalıştığımız başarılı bir proje idi. Müteşebbis olarak Selçuk ve Faruk Berksan beylerin, diğer taraftan Fahri Kavçakar'ın ve Şener Astan'ın, DD'den de ben ve Cihangir Sanin'in elbirliği ile sıfırdan güzel ve iddialı bir kurum ortaya çıktık.

Torunlar ve Gürbaşılar'ın da atılım yılları, DD'nin kuruluş yıllarına denk gelmişti ve ilk ciddi insan kaynakları projemizi onlarla yaptık.

Gezer, kuruluşumuzdan kısa bir süre sonra tanışıp yönetim danışmanlık projesine başladığımız, "bu sektörde kurumsallaşma olamaz" polemikleri arasında Ömer Özalp Bey'in iradesi ile başlamış ve halen devam eden iddialı bir proje. Hem uluslararası ve ulusal büyük zincirlerin ana tedarikçisi durumuna gelmiş, hem de kendi markası ile üretip sattığı ürünlerle kendi sektöründe ülkemizin yüz akı bir kurum oluşunun hikayesi.

Gübretas: Genel Müdür Kemal Gündoğdu ve yardımcıları Ferhat Şenel ve Mehmet Koca ile birlikte, DD ile işbirliği halinde kurumsallaşma sürecini ve aynı zamanda sektöründe yükseliş sürecini başlatmıştı.

Yılmaz Bayat öncülüğünde Üsküdar Belediyesi'nde başlatılan kurumsallaşma süreci, neredeyse belediyeçiliğin yeniden yazıldığı ve tanımlandığı köklü bir değişim projesi idi. Tüm süreçlerin yeniden belirlendiği, belediye yönetici ve çalışanları yanında; Üsküdar halkı, sivil toplum kuruluşları, mülki erkani, akademisyenleri ve entelektüellerinin katılımcı bir şekilde sürece dahil edildiği sıra dışı bir proje idi.

İBB tepe yönetiminin planlı bir eğitim projesine tabi tutulması, itfaiye teşkilatında İlhan Erdoğan'ın ekip liderliğinde psikoteknik yöntemle köklü ve büyük bir kadrolama projesi, 5 yıl süreli yönetici yetiştirme programı uygulaması da anılmaya değer çok önemli projelerdendi.

Onur Marketler Zinciri: kurucuları Ekrem, Kemal ve Cemal Özen'in kararlı tutumu ile sektöründeki en büyük dönüşüm ve sıçramayı DD ile başlattığı yeniden yapılanma projesi ile gerçekleştirdi.

Gıdadan tekstile, tarımdan hayvancılığa, inşaattan turizme, havacılıktan taşımacılığa, medyadan sanata her alanda ürün ve hizmet sunan kurumlara; vakıf ve derneklerden siyasi partilere, kooperatiflerden belediyelere kamu ve sivil toplum kuruluşlarına yönetimi, insan kaynakları ve eğitim alanlarında bütünsel ve/veya kısmi destek verdik ve vermeye devam ediyoruz. Çalıştığımız her kurumun yaşam süresine ciddi bir katkı sağladık.

İnşallah bu yıl 25. sını yapacağımız iftar programımız ise, yeri apayrı ve ayrıcalıklı program oldu bizler için. Sohbetler, mini seminerler ve tecrübe paylaşımları ile yüzün üzerindeki müteşebbis ve yöneticinin tek bir aile gibi tanışıp kaynaştığı, birçok katılımcının özlemle tekrarını beklediği samimi bir atmosfer oluşturduk.

DD olarak 24 hizmet yılımızı tamamladığımız bu sektörde, sektörün temel dinamik ve standartlarının oluşturulmasında düzenleyici ve etkin rol üstlendik. Hizmetlerimizi sunarken kendi şirketimizin gelişimine özel bir önem verdik. Tam anlamıyla yasalara uygun çalışan, sahip olduğumuz TSE ve ISO belgelerinin hakkını veren, 10-15 çalışan, 100'ü aşkın aktif uzman danışmanı, kurumsal süreçleri ve hafızası, sürekli olarak sektörü besleyen basılı ve dijital yayınları ile Türkiye'nin geleceğine hazır bir yapıya kavuştuk.

Hedeflediğimiz üzere Allah'ın izniyle 20. yılımızda şirketimizin yönetimini II. nesle devrettik. 23. yılımızda nevi değişikliği ile A.Ş. olduk. İnşallah 25. yılımızda yeni büromuzda başlayacağız.

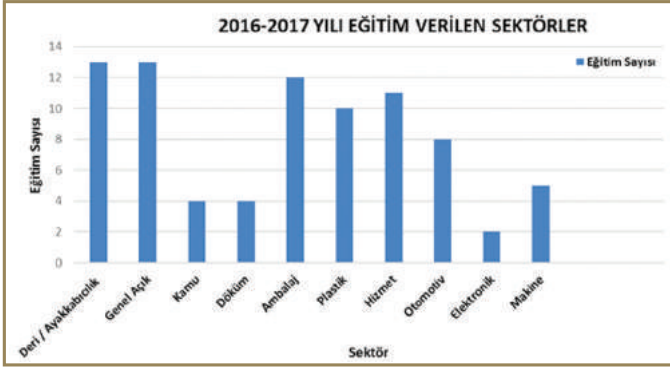
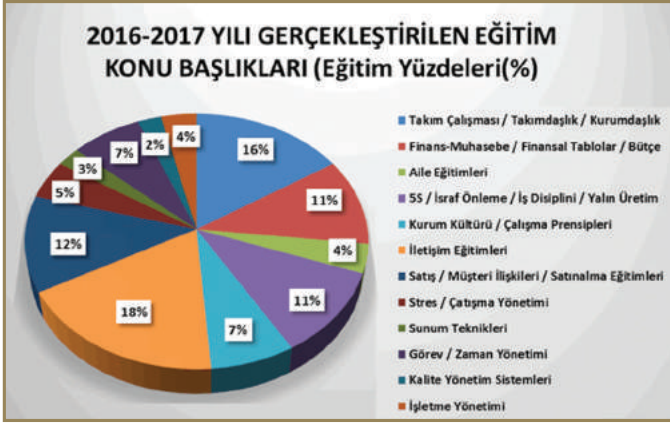
Sizlerden aldığı güç, destek ve dua ile çeyrek asrını tamamlayacak olan DD, inşallah 100. yılını da sizlerin kurumları ile birlikte kutlar ve bu güzel serüvenine devam eder.

Süleyman ERDEMİR
Yönetim Kurulu Başkanı

Küçük şeylere gereğinden çok önem verenler, elinden büyük işler çıkarırlar.(Eflatun)



DD DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ 2016-2017 EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ



2016-2017 YILI GENEL İSTATİSTİK	
Toplam Eğitim Sayısı:	82
Toplam Katılımcı Sayısı:	1.547
Toplam Gün / Saat Sayısı:	90,5 gün / 543 saat



İşe Yerleştirme Faaliyetlerimiz

Yönetici araştırma ve işe yerleştirme alanlarında sektörün en tecrübeli firmalarından biri olarak, 2016 -2017 döneminde, gıda, perakende, medya takibi, turizm, elektronik, tekstil, otomotiv, makine, ambalaj, inşaat, plastik, sivil toplum, reklam, bilişim, telekomünikasyon vb. birçok farklı sektörde kurum ile çalışıyoruz.

Portföyümüzde yer alan kurumlarımızın güncel ihtiyaçlarına yönelik olarak 150'nin üzerinde işe yerleştirme projesi yürüttük ve bu projeler kapsamında 2000'in üzerinde mülakat gerçekleştirdik.

Adaylarımıza duyduğumuz saygı ve memnuniyetlerine verdiğimiz önemden dolayı temel prensiplerimizden olan başvuru cevap oran kriterinde %99 kalite standardımızı devam ettirdik.

Ayrıca standart başvuru kanallarının ötesine geçme hedefi ve uyguladığımız sosyal medya politikalarımız ile LinkedIn ve Facebook başta olmak üzere sosyal medyadaki takipçi oranımızı %100 oranında artırdık.

2017 yılında da İK trendlerini takip ederek, mülakatlara farklı bakış açısı ve yorum getirecek işe alım, projeleri üretmeyi hedefledik. En doğru adaya en kısa sürede ulaşma noktasında hep bir adım önde olmaya devam edeceğiz.

Yönetici Görüşleri

● DD ile yaklaşık 7-8 sene önce bir iftar yemeği vesilesi ile tanıştım. Süleyman Bey'in vizyonu ve sosyal sorumluluk bilincinde şirketlere katma değer yaratma gayretleri beni etkilemişti. Samsun'da aynı zamanda danışmanlık hizmeti verdikleri firmanın üst düzey yöneticilik pozisyonu için tekrar bir araya geldik. İK süreçleri son derece doğal, samimi ve klasik İK görüşmesini aşan profesyonel bir yaklaşımla gerçekleşti. Anılan süreçte sürekli geri bildirimler ve sorularımıza cevaplar aldım. Son ana kadar bilgilendirme ve desteklerini yanımda hissetmek güzel bir duyguydu. Görev ve sorumluluğumla, içine gireceğim kültür ve sosyal çevreyi çalışmaya başlamadan önce algılamıştım. Uzun yıllar ağırlıklı makro şirketlerde genel müdürlük, yönetim kurulu üyelikleri, danışmanlık, koçluk yapmış birisi olarak DD'nin bu yaklaşımı onlarla aramdaki duygusal bağı pekiştirdi. Göreve başladıktan sonra da iletişimimiz devam etti. Memnuniyetim ve herhangi bir desteğe ihtiyacım olup olmadığı ara ara sorgulandı. Kendilerine bu profesyonel yaklaşım, ilgi, alaka ve destekleri için çok teşekkür ederim.

Mehmet Ali CECELİ (Erçal Group Markalar Ticaret Koordinatörü)

● DD vasıtasıyla Murabahat Gayrimenkul Çözümleri ve Turizm Ltd. Şti. Satış Müdürü olarak göreve başladığımdan beri DD'nin çalışmalarını yakından izlemekteyim. İnsan kaynakları seçme ve yerleştirme sürecinde DD'nin aday mülakat davetinden, işe yerleştirme sürecine kadar çok titiz ve özveriyle çalıştıklarını ifade edebilirim. Hem danışmanlık sunduğu firmaya hem de adaya karşı profesyonel bir yaklaşım içerisinde olmakla beraber adaylara gösterdikleri özen ve samimi yaklaşımı da ayrıca belirtmek isterim.

Mustafa GENCER (Mresco Satış Müdürü)

2016-2017 döneminde Yönetim Danışmanlığı Kurumlarımıza Ek Olarak Eğitim ve İK Alanında Hizmet Sunduğumuz Müşterilerimizden Bazıları;





HİZMETLERİMİZ HAKKINDA HABERLER



Gezer Terlik

Kuruluş: 1968
Sektör: Ayakkabı / Terlik
DD Çalışma Süresi: 21 yıl



www.gezer.com

Gezer'de Organizasyonel Dönüşüm Zamanı

Terlik deyince ilk akla gelen, fiyat / performansı ile tüketici nezdinde en çok tercih edilen Gezer'e 21 yıldır Genel Yönetim Danışmanlığı hizmeti vermekten onur duyuyoruz.

Güncel kurumsal gelişim gündeminde organizasyon yapısının gözden geçirilmesi, performans yönetim sisteminin yeniden yapılandırılması ve faaliyet / bütçe planlama hususları bulunmaktadır. Aynı zamanda 2017 yıllık eğitim programı ile de Gezer'de çalışana yatırımlar devam etmektedir.



Albayrak Holding

Kuruluş: 1952
Sektör: İnşaat, Medya, Servis,
Katı Atık Yönetimi, Lojistik,
Enerji, Makine
DD Çalışma Süresi: 1 yıl



www.albayrak.com

Albayrak Holding, Mevcut Durum Analizi'nin Ardından Bilinçli ve Planlı Kurumsal Gelişime Devam Ediyor.

Albayrak Holding ve DD arasındaki "Mevcut Durum Analizi ve Kurumsal Gelişim Yol Haritası" projesi kapsamındaki yönetim ön inceleme & analiz çalışmaları hedeflenen takvimde tamamlandı ve kurum tepe yönetimine ve üst düzey yöneticilerine sunuldu.

İkinci aşama olan Kurumsal Gelişim Yol Haritası'nın hazırlığı için ön inceleme & analizler neticesinde elde edilen bulgular ve çözüm önerileri masaya yatırıldı, alınacak aksiyonlar hedef ve ihtiyaçlar paralelinde kısa, orta ve uzun vadeli bir gelişim planlamasıyla önceliklendirildi.



Norm Ambalaj

Kuruluş: 2004
Sektör: Ambalaj / Kağıt
DD Çalışma Süresi: 4 yıl



www.normambalaj.com

Norm Ambalaj Yönetim Sistemleri Sürecinde Profesyonelleşmeye Devam Ediyor

2014'ten bu yana devam eden Değişim Dinamikleri & Norm Ambalaj işbirliği bu dönem bütçe, fiyatlandırma sistemi ve kurumsal performans sistemi çalışmalarıyla hedeflenen şekliyle devam etmektedir.

Yönetim organizasyon yapısını sürekli olarak güncel tutan Norm Ambalaj sağlam temeller üzerinde kurumsallaşma çalışmalarını hedef odaklı devam ettirmektedir. Aynı zamanda Norm Ambalaj İSG El Kitabı çalışması da bu dönem içerisinde tamamlamıştır.



Emin Şirketler Grubu

Kuruluş: 1992
Sektör: Grup
DD Çalışma Süresi: 1 yıl



www.emingrup.com.tr

Emin Şirketler Grubu, Değişim Dinamikleri ile Kurumsal Gelişim Projesini Başlattı

1991 yılından günümüze toplumumuza sunduğu faizsiz çözümlerle otomobil alımından ev alımına, turizmde inşaata pek çok alanda faaliyetlerine hızla devam etmekte olan Emin Şirketler Grubu'nda, DD ile imzalanan işbirliği protokolü kapsamında yürütülen Mevcut Durum Analizi çalışması sonrasında, Yönetim Kurulu ve Aile Meclisi yapılandırılarak yönetim etkinliği artırıldı.

Kurumun uluslararası standartlarda bir işleyişe sahip olması, tüm birimlerin ana gaye doğrultusunda hareket etmesinin sağlanması amacıyla grup organizasyon tasarımının tamamlanmasının ardından 11 - 12 Mart 2017 tarihlerinde "Kurumsal Kültür ve Yönetim İlkeleri" eğitimi gerçekleştirildi.



Santana

Kuruluş: 1971
Sektör: Deri/Sarıciye
DD Çalışma Süresi: 5 yıl



www.santana.com.tr

Santana'da Organizasyonel ve Yönetimsel Sistemler Kuruluyor

Kurumsallaşma sürecinin II. döneminde olan Santana'da, Değişim Dinamikleri ile organizasyonel ve yönetimsel sistemlerin oluşturulma çalışmalarına devam edilmektedir. Bu çalışmalar kapsamında; Doküman Yönetimi ve Denetimi Yönetmeliği, İletişim Yönetmeliği, İşyeri & Çalışan El Kitabı çalışmaları oluşturulmuştur.

Kurumsallaşma aşamalarında oluşturulan organizasyonel ve yönetimsel araçların ancak sağlıklı ve olumlu ilişkilerle sahip olan ailelerin elinde etkinliğine kavuşabildiği bilinciyle; ailenin şirkete, şirketin de aileye olumlu katkı yapacağı bir ortamın oluşturulması amacıyla Aile danışmanlığı hizmetine de devam edilmektedir.

Yönetim Danışmanlığı alanında çalıştığımız kurumlara sorduk ...

• Kuruma Özel ve Sürdürülebilir Çözümler

• Milli ve Manevi Değerlerimize Uygun Yaklaşım

• Bilginin Mahremiyeti

• Bilgi Birikimi

• Planlı ve Sistemli Çalışma



Erçal Group

Kuruluş: 1980
Sektör: Otomotiv / Fındık / İnşaat
DD Çalışma Süresi: 6 yıl



www.ercal.com.tr

Erçal Group'ta Performans ve Sürekli Gelişim Odak Noktasında

1940'lı yıllardan bu yana ticaret ile iç içe olan Erçal Group, Değişim Dinamikleri ile VI. Dönem Protokolünün imzalanmasıyla kurumsal altyapı ve süreç geliştirme çalışmalarına sağlıklı adımlarla devam etmektedir.

Erçal Group'un faaliyet alanlarına yönelik performans sistemleri tasarlanmış olup devreye alma süreçleri yürütülmektedir. Aynı zamanda kurumsallaşma sürecinin başından bu yana oluşturulan sistemler elde edilen tecrübeler ışığında gözden geçirilerek sürekli gelişim felsefesi ile dinamizm sağlanmaktadır.



Tetraco Group

Kuruluş: 1980
Sektör: Plastik/Makine
DD Çalışma Süresi: 7 yıl



www.enformak.com

Tetraco'da Kurumsal Gündem; Ücret Yönetimi ve Süreçler

Tetraco Group'da istikrarlı olarak devam ettirilen kurumsal gelişim çalışmalarıyla mevcut yönetsel dökümanlar kurum ihtiyaçlarına göre revize edildi. Adalet ve kadro esaslı bir ücret yapısına kavuşmak için Ücret Sistemi'nin kurulmasına devam edildi ve satın alma süreçleri analiz edilerek Satınalma Sistemi oluşturuldu.

Aynı zamanda şirket değer tespitini somut verilerle ve profesyonel bir sistemle belirlemede önemli hizmet sunan DD, Tetraco Group'ta gerçekleştirdiği değerlemeyle şirketin değerini ortaya koyarken şirketin geleceğine yönelik veri ve ipuçlarını da Tetraco Group'la paylaştı.

Bunları Biliyor musunuz?

✓ Dünya genelinde özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin büyük bir kısmı aile işletmesi olup bunların önemli bir kısmı küçük ve orta büyüklükte işletmedir (KOBİ). Türkiye'de de buna benzer bir durum söz konusu olup tüm işletmelerin % 98,8'i KOBİ, bunların da % 95'i aile işletmesidir.

✓ TÜİK (Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2016) verilerine göre Türkiye'de 2016 yılında yaklaşık 3,5 milyon girişim faaliyet göstermiş olup bunun da yaklaşık 2,5 milyonunu aile işletmeleri oluşturmaktadır.

✓ Türk aile şirketlerinin %54'ü henüz halefiyet planlarını yapmış değil. Halefiyet planlarını yaptıklarını belirtenlerin ise sadece %4'ü, belgelenmiş, güvenilir ve ilgili kişiler ile paylaşılmış bir halefiyet planına sahip. (Kaynak: PWC - 2016 Küresel Aile Şirketleri Araştırması)

Neden DD?

• Kurumsal Disiplin

• Vizyoner Bakış Açısı

• Aile İlişkilerine Katkısı



Sarteks

Kuruluş: 1991
Sektör: Örne Kumaş
DD Çalışma süresi: 1 yıl



www.sarteksorme.com.tr

Sarteks Kurumsallaşma Sürecine DD ile Birlikte Başladı

Örne kumaş satışında 30 yıllık tecrübesiyle sektöründe önemli bir yere sahip olan ve 2014 yılında faaliyete geçirdiği boyahaneyle hizmet portföyünü çeşitlendiren Sarteks, kurumsallaşmaya olan kararlılığını 2017 yılı itibarıyla Değişim Dinamikleri ile başlattığı kurumsallaşma projesiyle ortaya koydu.

Yönetim öninceleme ve analiz çalışmalarının tamamlandığı projede Kurumsal Anayasa, Organizasyon Kılavuzu, İşyeri & Çalışan El Kitabı gibi şirket standartlarının tanımlanması çalışmaların yanında Aile Anayasası ve Aile Meclisi yapılanmasıyla ailenin de kurumsallaşmasına yönelik faaliyetler yürütülecektir.



İ-Mak Redüktör

Kuruluş: 1973
Sektör: Redüktör
DD Çalışma Süresi: 6 yıl



www.imakreduktor.com.tr

İ-Mak'ta Profesyonel Yönetim ve Performans Sistemi Büyümeye Katkı Sağlayacak

Sektöründeki konumunu işleyen kurumsal sistemleri, güçlü bayi yapılanması ve yapılan ve yapılmakta olan bina, teçhizat ve makine yatırımları ile sağlamaştıran İ-Mak Redüktör'de yeni gündem; Kurumsal Performans Yönetimi.

Organizasyon yapısının gözden geçirilmesi ve eğitim çalışmaları ile profesyonel kadro yapılanmasını daha da güçlendiren İ-Mak'da, stratejik planlama bakış açısı ile kurumsal performansın yönetimine ve sürdürülebilirlik yaklaşımı ile ortaklık anayasasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir.



İstikamet Döküm

Kuruluş: 1976
Sektör: Döküm
DD Çalışma Süresi: 3 yıl



www.istikamet.com.tr

İstikamet'de Süreç ve Ücret Sistemleri Oluşturuluyor

İstikamet Döküm'de süreç yönetim sistemlerinin oluşturulmasına ve çalışmalar sonrasında yönlendirme toplantıları ile süreçlerin etkinliğinin artırılmasına devam edilmektedir.

Kurumda ayrıca adil bir ücret yapısının oluşturulması, işlerin önem ve güçlük derecelerinin birbirleriyle karşılaştırılarak, eşit işe eşit ücret ödenmesini sağlayacak Ücret Yönetim Sistemi kurulma çalışmaları tamamlanarak, çalışanlarının ücret ve ödüllendirme sistemlerinin somut ve gerçekçi temellere dayandırılması sağlanmıştır.

Aynı zamanda tanımlanması gereken kanuni ve kurum içi işlemlerin tespit edilmesi, sürdürülebilir ortaklık yapısı ve yetkilerin tanımlanması amacı ile esas sözleşme revizyon sürecine devam edilmektedir.



Beyaz Yaka "Bilgisayar Başlı İşçilere" Dönüşürken, Gelecek "Altın Yaka"nın



Enteresan bir zamanda yaşıyoruz. İnsanoğlunun iki bin yıldır yaptıklarından daha fazlası yapıldı son on yılda. Bir filozofun değişiyile 'Dramatik Dönüşümler Çağı'ndayız. Piyasa anlayışları keskin şekilde makas değişimlerine uğrarken, dünyanın yönetim becerileri de çöp olmaya başladı; diyeceğim, ciddi sorunlarla karşılaşıyoruz. .

Kimi filozoflar bilgi ekonomisinden (Knowledge Economy) yaratıcı ekonomiye (Creative Economy) hızlı bir geçiş yaşayacağımızı ve hatta bu aşamaya geçtiğimizi söylüyorlar. Kimi filozoflar bilgi çağından hayal çağına doğru geçiş yaşadığımızdan bahsediyorlar.

Yaratıcı ekonomiye geçtiğimiz kanıtı da firmaların rekabette öne geçmesini sağlayan en önemli parametrenin 'yenilikçilik' ve 'değişime adapte olma hızı' dır.

Piyasalar nasıl bir değişim geçiriyor? Trendler Bize Neler söylüyor?

- Güç tanımı sismik şekilde yer değiştiriyor. Finansal gücün belirleyici rolünü entelektüel sermaye alıyor
- Diplomalara önemini kaybettiği, yaratıcı zekâların önemsendiği bir dünyaya doğru gidiyoruz
- İnsan, kilit noktası; insan kaynağı ihtiyacı hızla değişiyor. Yenilikçi ve proje kafasının olması çok önemli olmaya başladı
- Çalışma anlayışlarında, aykır-özgün olana istediği çalışma ortamını sağlamak, yüksek verimlilik için olmazsa olmaz
- Güçlü olasılıkların keşfi için disiplinler üstü davranış geliştirme, aranan başat özelliklerden
- Küçük inovasyonlara odaklanmak güç getirmeye başladı
- Beklenmedik gelişmelere kendini hızlı adapte edebilme, rekabette avantaj kabul ediliyor
- Süreç gerekleri ile sektör değişikliklerinin yarattığı fırsatları yakalamanın önemi tartışılmaz
- Demografik değişimlere yönelik algı seçiciliği geleceğin karakterini belirliyor
- Yeni bilginin koku alır gibi takip edilmesi en önemli konuların başında geliyor

Entelektüel sermaye insan beynine yapılan yatırımın adıdır; Peki, entelektüel sermaye neden bu kadar önemli hale geldi?

- **Hız:** Firmaların beklentilerini harekete geçirdiği değişime adapte olma hızında yetişmiş beyinlerin önemli hale gelmesi
- **Karmaşıklık:** Daha bilgili insanların görünüşte ilintisiz güçlerin çarpışmasından oluşan ağa olan intikal kabiliyeti
- **Risk:** Yetişmiş beyinlerin, aşırı rekabetin getirdiği bir durumda dahi risk alabilme yeterliliği ve daha önce hiç görülmemiş değişimlere uyum sağlama özellikleri
- **Sürpriz:** Yetişmiş zekâların, deneyimlerin artan gücüne daha açık hale gelebilmesi

"Altın Yaka" ya geçiş

Sismik yer değiştirmelere sahne oluyoruz. Bilgi çağında çalışanların bilgiye ulaşmaları ve bilginin denetimi söz konusu iken yeni çağın karakteristiğinde ise bilginin artık o kadar önemli olmadığı, bunun yerine hayal kurmanın ve sezgi gücünün kritik öneme sahip olduğu bir durum söz konusu. Yeni çağda rutin işleri bilgisayarlar yaparken insana düşen yaratıcı zekâsını ortaya koymak olacak.

Buna bağlı olarak önümüzdeki kısa zaman dilimi içerisinde mavi yaka diye bir yaka kalmayacak. Ya da bizim bildiğimiz şekilde niteliksiz işçilere verdiğimiz isim olan mavi yakalar olmayacak. Bunların yerini bugünkü beyaz yakalar alacak. Bugünkü beyaz yaka ise "bilgisayar başlı işçileri" haline gelecek; hatta geldiler bile..

'Bilgisayarı kullanan' değil 'bilgisayarın kullandığı' insanlar haline gelince siz de "bilgisayar başlı işçiler" ordusuna bir nefer olarak adınızı yazdırmış oluyorsunuz.

Günümüzde mavi yakanın yerini beyaz yaka alırken beyaz yakanın yerini ise artık "Altın Yaka" almaktadır.

"Altın Yaka" Kim?

"Altın Yaka," ters düşünen, bilinen kalıpların dışına çıkan ve kendine özgü yaklaşımlar geliştirenlerdir. Şu anda Firmaların en fazla yatırım yaptığı yaka, "Altın Yaka"dır. "Altın Yaka"nın en belirgin özelliği rutin işlerden daha çok yeni bilginin ve hatta informal bilginin de diyebiliriz, üretimini yapmasıdır.

Dünyanın en inovatif firmalarının ortak özellikleri:

Dünyanın en inovatif ilk on sıralamasına giren firmaların iş dünyasını, hem insan kaynağı ve hem de çalışma modelleri anlamında derinden sarsan firmalar olmuş olması, önemsenmesi gereken bir konudur. Sıralamanın başındaki ilk üç firmaya yakından bakalım:

Listenin en başında olan **Apple** firması, kârının neredeyse tamamını hayal gücüne yatırmaktadır. Neden büyük olduğunu anlayalım diye herhalde...

İkinci en inovatif firma, Google; daha çok çalışma anlayışlarında ki farkındalıklarıyla bilinir. Hiyerarşiyi yerle bir etmiş mesela. Misyonu iki kelime: "**izinsiz inisiyatif.**" Yani çalışanlarının izin almadan firma içinde inisiyatif kullanmalarına kapılarını açık bırakmış.

Üçüncü en inovatif firma ise Samsung. Büyük bir dönüşüm ve gelişim içerisinde olan firma, ar-ge ve inovasyona yüksek derecede yatırım yapmasıyla ünlü. Çin'de yaptığı silikon vadisi yatırımlarının haddi hesabı yok.

Sonuç olarak; dünyanın en fazla ciro yapan, en hızlı büyüyen firmaları eski çalışma ve üretim anlayışlarını yerinden etmiş, bilinen kalıpları kırmış olan firmalardır. Bu firmaların yaptıkları ortak şey, entelektüel sermayeye olan yüksek yatırımları ve yeni nesil çalışma anlayışlarını gelişim modellerine uyarlamalarıdır.

Salih KESKİN/DD Uzman&Danışman

İş Dünyasını Çırağan'da Ağırlamaya Devam Ediyoruz.

Geleneksel olarak Çırağan'ın ev sahipliğinde düzenlediğimiz Genele Açık Eğitim Seminerleri'mizle Türkiye'nin önde gelen firmalarının üst düzey yöneticilerini ve müteşebbislerini bir araya getiriyoruz. Hazırladığımız program çerçevesinde yoğun ilgi gören ve 80'e yakın katılımcı ile gerçekleşen seminerlerde; katılımcılar, kişisel ve profesyonel gelişimlerinin yanı sıra farklı sektör ve kurumlarla da tanışma ve müzakere etme fırsatı buluyor.

2017-2018 döneminde de Eylül - Mayıs aylarında gerçekleşecek olan seminer programımızdan haberdar olmak ve bilgi almak istiyorsanız, www.dd.com.tr web sitemize e-postanızı kaydedebilir veya iletisim@dd.com.tr adresine e-posta gönderebilirsiniz.





Sosyal Sorumluluk Çalışmalarımız;

2016 – 2017 döneminde;

• Tüm ekibimizle Kızılay'a giderek kan bağışında bulunduk.

• Orman haftasına özel; kâğıt ve enerji tasarrufunda farkındalık oluşturmak için aktif çalıştığımız kurumlara ve sosyal medyadan tüm takipçilerimize ışık düğmeleri ve yazıcıları için farkındalık etiketleri hazırlayıp ilettik.

VI. DD Uzman / Danışman İstişare Çalıştayı;

25 Ocak 2017 tarihinde aktif çalıştığımız 50'ye yakın uzman / danışmanımızın katılımı ile çalıştayı Pierre Loti'de gerçekleştirdik. Çalıştayımızda; "Kurumsal eğitim sektöründe gelişim fırsatları ve sektörün sorunları" gündemi isticşare edildi.



25. Yılımızı Yeni Ofisimizde Karşılıyoruz

15 yıldır faaliyetlerimizi sürdürdüğümüz, şehir merkezinde olmasına rağmen ortamının sakinliği ile bize ev sahipliği yapan Mecidiyeköy ofisimizden, Basın Ekspres yolu üzerinde inşa edilen TownOfise taşınmaktayız. Bu yatırımla beraber 25. yılımıza yeni hedefler ve heyecan ile adım atıyoruz.

Performans, Ücret ve Ödül Yönetimi Zirvesi Katılımı;

15 - 16 Kasım 2016 tarihinde HR Dergi tarafından İstanbul Marriott Hotel Asya'da düzenlenen ve 150'ye yakın farklı kuruluşun İnsan Kaynakları Yöneticilerinin bir araya geldiği "15. Performans, Ücret ve Ödül Yönetimi" zirvesine standımızla birlikte katılım gösterdik.



Kurumiçi Motivasyon Etkinliklerimiz;

Kurumiçi sinerji ve çalışan motivasyonunun önemi doğrultusunda her çeyrek 1 adet olmak üzere etkinliklerimizi gerçekleştirmeye devam ediyoruz. Bu kapsamda 27 Haziran'da Kurumiçi İftar, 24 Eylül'de Piknik, 6 Kasım'da

Kahvaltı & Paintball ve 19-20 Mayıs'ta Şehir Dışı Eğitimi Etkinliğimizi gerçekleştirdik.



Kurumsallaşmada Temel Amaç Olarak Sürdürülebilirlik

Kurumsallaşma kavramının her zihinde canlandırdığı süreç ve amaçları farklılık arz edebilir; Müteşebbisler için düzenli çalışan personel, üst düzey yöneticiler için stratejik planlar doğrultusunda oluşturulan yol haritaları, idari kadro için sosyal ve yan haklar, teknik kadrolar için İSG ve olumlu çalışma şartları. Zaman içerisinde aşınmış ve yanlış süreçlerden dolayı yıpranmış bir kavram aynı zamanda.

Kurumsallaşmanın şeffaflık, ölçülebilirlik vb. göstergelerinin yanında temel amaçlarından biri de sürdürülebilirliği aşağıdaki kategorilerde değerlendirebilir;

Aile İlişkilerinde Sürdürülebilirlik; Aile şirketlerinin önemli bir oranının hayatını devam ettirememesinin en önemli nedenlerinden biri de aile ilişkileridir. Baba – oğul, kardeşler, kuzenler vb. şirketin yönetiminde olan aile üyelerinin aralarındaki anlaşmazlıklar şirkete direkt olarak etki etmekte, zaman zaman parçalanmaya hatta şirketin satışına / iflasına neden olabilmektedir. Aile ilişkilerindeki sürdürülebilirliğin en önemli önlemleri başlanmadan ve üyeler olumlu / olumsuz taraf olmadan aile – şirket ilişkilerindeki unsurların Aile Anayasası, Esas Sözleşme vb. çalışmalar ile netleştirilmesi ve yazıya dökülmesidir. Böylece aile veya ortaklık ilişkilerinde karşımıza çıkabilecek birçok ihtilaf önceden isticşare edilerek mutabakata varılmakta ve karşılaşıldığında ise herhangi bir sorun yaşamadan süreç atlatılabilmektedir.

İş Süreçlerinde Sürdürülebilirlik; İnsan kaynağının değişkenliği iş süreçlerindeki sürdürülebilirliği en önemli riskidir. Sadece kişilerin hafızalarında bulunan bilgiler, kişilere bağlı ilişkiler, tamamen inisiyatif üzere yürüyen süreçler, işgücü planlaması ve yedekleme eksikliği vb. nedenler ile yönetici ve çalışanlardaki değişimler, şirketlerdeki iş süreçlerinin sürekliliğine direkt olumsuz yansımaktadır. Kurumsallaşma sürecinde kişisel bilgi & tecrübelerin kurumsal hafızaya kazandırılması ve kariyer planlama & yedekleme yöntemleri ile özel insan kaynağında bağımlılık azaltılmakta, böylece organizasyondaki sorumluluğu üstlenen kişilerin değişmesi veya yokluklarındaki iş süreçlerindeki problemler minimize edilebilmektedir. İnsan kaynağı öznesine bağlı olunan değil, kurumsal süreçler ile ekstra katma değer üreten pozisyona getirilebilmektedir.

Ürün / Hizmet Kalitesinde Sürdürülebilirlik; Kalite de aynı kurumsallaşma gibi birçok kişi tarafından yanlış algılanan bir kavramdır. Nitelikli, özellikli bir ürün veya marka imajı güçlü olan bir şirket kaliteli olarak tanımlanabilmektedir. Kalite, en özet tanımı ile standartları belirlenmiş olan ürün veya hizmetin belirlenen standartlara uygun olarak sunulmasıdır. Taahhütlere uygunluk mükemmellik kurumsallık açısından en önemli kriterlerdendir. Kalitede sürdürülebilirlik için öncelikle şirketin sunmakta olduğu ürün veya hizmetlerin standartlarının belirlenmesi, ikinci aşamada ise bu standartlarda ürün veya hizmetin sunulmasını güvence altına alacak süreçlerin (planlama, satınalma, depolama, üretim / hizmet sunum, paketleme, sevkiyat vb.) ve kontrol noktalarının tanımlanmış olması gerekmektedir. Böylece şirketin müşteriler sipariş / sözleşme tanımlanan beklentilerine uygun olarak ürünü temin ettiklerinden dolayı müşteri memnuniyeti sağlanmaktadır.

Finansal Sürdürülebilirlik; Faaliyet temel amacı karlılık olan ve düzenli bir nakit akışı olmadan yürüyemeyecek şirketler için hiç kuşku yok ki en temel ihtiyaç finansal sürdürülebilirlik. Doğru bilgi veren, dönemsel olarak karşılaştırılabilir, belirli rasyolar üzerinden performans ve risklere yönelik sinyaller veren bir mali raporlama sistemi bu adımların en temelidir. Birçok şirket yanlış mali raporlar veya mali raporları doğru okuyamadığından dolayı yaklaşan tehlikenin çok geç farkına varmaktadır. Faaliyet planlarına uygun olarak mali öngörülerin nakit akışı bazında yapılabildiği bir bütçe sistemi ise mali disiplin, büyüme stratejileri ve yatırım kararlarındaki çözüm ortağı olmalıdır. Şüphesiz ve şirketin kaldıramayacağı yatırımlar, büyüme stratejileri şirketleri çıkılmaz bir noktaya getirebilmekte keşke bu işe hiç kalkışmasaydık dedirtilmektedir.

Müşteri sürdürülebilirliği, insan kaynağı sürdürülebilirliği dahil daha birçok kategori değerlendirilebilir. Şu bir gerçek ki: sürdürülebilirlik üzerine yatırım yapmayan, yatırımları ve gelişim süreçlerini masraf ve zaman kaybı olarak gören şirketlerin uzun vadede var olmaları çok zor gözüküyor.

Ahmet Nedim ERDEMİR

Genel Müdür – Proje Danışmanı

